



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la
I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTOR:

Br. Roxana del Pilar Vásquez Vilela

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERU-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VÁSQUEZ VILELA, ROXANA DEL PILAR**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA I,E, MANUEL GONZALES PRADA-HUAYCAN UGEL 06

Fecha: 4 de noviembre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Firma:

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma:

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: **APROBADO**
POR MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

MEJORAR LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

MEJORAR LA DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

ESTILO APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Mi trabajo lo dedico a Dios por su infinita bondad, a mi niño eterno Cesarin por su tiempo que me regala, a mi amado hermano y en especial a mi querida prima Pia Soto Cannata, la gestora de este gran sueño.

Agradecimientos:

En memoria del Dr. Walter Jauregui Jaime, quien nos acompañó poco pero valioso tiempo en beneficio de nuestro aprendizaje.

Agradezco al Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por sus enseñanzas pero sobre todo por su afecto, dedicación y calidad humana.

A la Universidad César Vallejo por ayudarnos en nuestra superación profesional.

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2018-UCV-VA Lima,
31 de marzo 2016**

Declaración de Autoría

Yo, Roxana del Pilar Vásquez Vilela, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06”, presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de Noviembre del 2018

Br. Roxana del Pilar Vásquez Vilela

DNI: 08868960

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06”, que tuvo como objetivo Determinar la relación entre Gestión del talento humano con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06-2016.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

Lima, 04 de noviembre del 2018
Br. Roxana del Pilar Vásquez Vilela

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
I. Introducción:	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
II. Método	42
2.1 Diseño de Investigación	43
2.2 Variables, operacionalización	44
2.3 Población y muestra	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1 Descripción de resultados	53
3.2 Resultados correlacionales	59
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	72

Anexos

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Carta de autorización de la institución donde realizó la investigación
- Anexo 3: Consentimiento informado, (si fue necesario aplicarlo)
- Anexo 4: Instrumentos
- Anexo 6: Certificado de validez de instrumentos
- Anexo 7: Matriz de datos
- Anexo 8: Imprimante de los resultados estadísticos procesados en SPSS y/o excel

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz operacional de la variable gestión del talento humano	45
Tabla 2. Matriz operacional de la variable trabajo en equipo	45
Tabla 3. Distribución de la población	45
Tabla 4. Distribución de la muestra	47
Tabla 5. Validez de los instrumentos	49
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos	50
Tabla 7. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	50
Tabla 8. Nivel de la gestión del talento humano	53
Tabla 9. Nivel del trabajo en equipo	54
Tabla 10. Nivel de dimensión reclutamiento	55
Tabla 11. Nivel de dimensión evaluación del personal	56
Tabla 12. Nivel de dimensión capacitación del personal	57
Tabla 13. Nivel de dimensión remuneración del personal	58
Tabla 14. Correlación gestión del talento humano y el trabajo en equipo	59
Tabla 15. Correlación dimensión reclutamiento y el trabajo en equipo	60
Tabla 16. Correlación dimensión evaluación del personal y el trabajo en equipo	61

Lista de Figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño de correlacional	43
Figura 2. Coeficiente de Rho Spearman	51
Figura 3. Nivel de la gestión del talento humano	53
Figura 4. Nivel del trabajo en equipo	54
Figura 5. Nivel de dimensión reclutamiento	55
Figura 6. Nivel de dimensión evaluación del personal	56
Figura 7. Nivel de dimensión capacitación del personal	57
Figura 8. Nivel de dimensión remuneración del personal	58

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06. La población es de 80 docentes, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión del talento humano con el trabajo en equipo.

Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos.

Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.782, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

Palabras clave: Gestión del talento humano y trabajo en equipo, reclutar personal, evaluar al personal, capacitar al personal, remunerar al personal

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between Human Resource Management and Teamwork of the I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06 The population is 80 teachers, it is probabilistic, in which the variable has been used: Human talent management with teamwork.

It is a basic research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, descriptive correlational level, the quantitative approach because sustained is ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of data collection instruments, made with the statistical support of the SPSS version 24 program and the opinion or judgment of experts.

Concludes that the significance value associated with the test is 0.000 lower than the significance value of the test, so we can reject the null hypothesis and affirm that the variables have a direct relationship and Spearman's Rho correlation coefficient reaches 0 .782, we can affirm that the relationship is direct and high.

Keywords: Human talent management and teamwork, recruit staff, evaluate staff, train staff, and remunerate staff

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el contexto mundial la gestión del talento humano, los logros o fracasos se deben a la forma de organización del trabajo en equipo de todo el personal que laboran en las instituciones y las relaciones interpersonales que se dan entre ellos.

En el sistema educativo como el trabajo en equipo de los docentes sobre todo cuando se pretenden que sean de calidad o excelencia, pasa por una arista porque hay docentes con dificultades en su ejercicio profesional, debido a la formación profesional que han recibido, condiciones de trabajo y capacitación laboral; y otros de índole personal como habilidades intelectuales, características de personalidad y particularmente sus motivaciones y expectativas. Además de factores sociales del entorno laboral.

Para López (2007) también manifiesta que, “trabajando en equipo se potencia la autonomía y se construye las normas compartidas, vínculos afectivos y relaciones sociales” (p. 14). Al reconocer a los otros como personas con las que se quiere y se puede colaborar, se participa en una experiencia de desarrollo personal y de solidaridad social.

Surgen confrontaciones que se reflejan en competencias y rivalidades, lo que muchas veces contribuye a crear una atmósfera que no es propicia para fomentar los cimientos de una gestión de calidad, lo que incide en el aspecto académico y por ende en la satisfacción de los docentes y estudiantes. Otro punto de conflicto son las relaciones entre directivos, docentes y padres de familia, ya que la función del director es conducir inteligentemente, la función del maestro es de conducir el aprendizaje de los alumnos y el de padres de familia es el de ser guía en su crecimiento y desarrollo de sus hijos. Por el incumplimiento de éstos se suscitan inconscientes pugnas que muchas veces son alimentadas por la falta de una comunicación adecuada, entre otros factores; allí es donde entra a tallar la gestión del talento humano.

En nuestro país las instituciones educativas no logran consolidar un trabajo eficiente en la gestión del talento humano por falta de liderazgos y trabajo en equipo, ya que la suma de estos dos elementos son fundamentales para una gestión eficaz y eficiente que redunda en el buen uso de los recursos materiales y financieros aplicando normas fundamentos y herramientas para una buena administración y por ende el bienestar institucional.

Hawthorne (2010) define:

El trabajo en equipo dentro del surgimiento de la escuela de la talento humano trayendo consigo un nuevo lenguaje en la administración motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, características de trabajo en equipo, técnicas del trabajo en equipo, la experiencia de Hawthorne dice que las recompensas económicas :las sociales y simbólicas y no materiales ,Dicha escuela puso de relieve que los hombres en situación de trabajo no se encuentran aislados los unos de los otros , sino que están unidos entre sí por relaciones particularmente en los marcos de los grupos (p.46)

Asimismo, en el Perú, en las últimas décadas se ha implementado la gestión del talento humano que busca dotar a las instituciones de personas competentes y que logren generar valor agregado en; todos los seres humano tienen talento, unos más otros menos, pero todos de una forma u otra poseen talento el cual se debe saber aprovechar dentro del desarrollo organizacional de una institución. De tal manera que la gestión se ponen en evidencias distintas concepciones del pensamiento y la de manera diferente en el tiempo en el que se llevaron a cabo.

En la actualidad, la institución educativa de la I.E. Manuel Gonzales Prada Huaycan, viene atravesando altibajos en el desarrollo administrativo, pedagógico e institucional; tal es así que se viene percibiendo la disconformidad con la administración, los crecientes enfrentamientos entre docentes, administrativos y directivos, a esto se suma el desconcierto de los padres de familia y que al final repercute en los alumnos. En consecuencia cuenta con una población de

docentes donde se observa los problemas siguientes: Falta de conocimiento de las normas, carencia de coordinación y asesoramiento a los docentes, personal administrativo, falta de conciencia vocacional, escaso conocimiento administrativo, etc.

El problema de la gestión del talento humano y el trabajo en equipo es un tema de interés permanente y preocupación percibida por los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06, el liderazgo de nuestras autoridades no se refleja en el momento de decidir y hacer las cosas correctamente donde no se consulta solo se toma decisiones a puerta cerrada desconociendo todos los niveles de organización que existe en la institución educativa como el coiné, el cona, toe y otros rompiendo de esta manera las relaciones humanas y creando un malestar en el I.E.

En ese marco del presente estudio, planteamos el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo?

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales.

Betancourt (2016) *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE*, Tesis de maestro, Pontificia Universidad Católica Esmeraldas Ecuador, tuvo como propósito principal analizar el trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano, se emplearon las encuestas para recabar los datos, la variable trabajo en equipo observamos que el 10.7% de los encuestados afirma que siempre se procede adecuadamente en el proceso de toma de decisiones del director, el 39.3% afirma que casi siempre se muestra, el 35.7% nos dice que a veces y para el 14.3% de los encuestados casi nunca se muestra esta dimensión. El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las

variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.740 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte.

El trabajo en equipo se entiende como el desempeño colectivo que hace el personal, generando una sinergia positiva donde delegan responsabilidades individuales y mutuas, aflorando sus aptitudes y mejorándolos para lograr sus metas.

Galindez (2015) *Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en el estado Lara*, para optar el grado de Magister, Universidad de Fermín Toro – Caburade, España. El propósito es determinar la relación entre las variables planteadas, la muestra fue conformada 180 docentes, el estudio es no experimental, el enfoque cuantitativo, el paradigma cuantitativo, para la fiabilidad se emplearon el Alfa de Cronbach, para recabar los datos fueron a través de cuestionarios y la técnica fue la encuesta, se emplearon estadísticos no paramétricos, el chi cuadrada de Pearson denomina no paramétrica. Concluyo que las variables están asociación con un chi cuadrado de Pearson, $25.12 > 21.026$, y un p-valor de 0.000 significativamente verificando la independencia de las variables en estudio.

La gestión del talento humano, es de mucha importancia, influye en el éxito de las organizaciones depende de las personas que generan grandes beneficios. Asimismo recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Y de esta manera conseguir el crecimiento de la organización.

Toro (2015) *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*, Tesis de grado, Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá-Colombia. El objetivo es determinar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales el método de la investigación fue el enfoque cuantitativo, el diseño correlacional causal, el método cuantitativo, el trabajo en equipo no es un desempeño específico, sino que, que la falta de integración como miembros de un equipo a las actividades, la estructura jerárquica de la escuela al sistema educativo, es cuando existe un clima de trabajo desintegrado en que el trabajador

no encuentra una base sólida contundente que permita al personal tener confianza y seguridad laboral. Observamos que el 10.7% de los encuestados afirma que siempre se muestra signos de carisma del director, el 42.9% afirma que casi siempre se muestra, el 39.3% nos dice que a veces y para el 7.1% de los encuestados casi nunca se muestra esta dimensión. Concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.792 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte.

El trabajo en equipo está compuesto por un número de empleados que tienen habilidades que se complementan, que colaboran en un proyecto, que están comprometidos por un propósito común y que en conjunto son los responsables de desempeñar tareas que contribuyan a la consecución de las metas de las organizaciones inteligentes.

Martín (2015) *Gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico*. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral. El objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico, el estudio tiene como enfoque cuantitativo, el diseño correlacional causal, el método cuantitativo, los instrumentos analizados por expertos, se aplicaron estadísticos paramétricos dado el caso que los datos proceden de una distribución lineal. Concluyo que existe relación entre gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico, al obtener el coeficiente de relación de Pearson $r_1 = 0.874$ el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que la hipótesis planteada existencia de una relación significativa. La gestión del talento humano tiene una relación directa con las organizaciones considerando la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores.

La gestión del talento humano, se encarga de la retención del capital humano que realiza el área de personal, traducido en ese sentido, el reclutamiento de personal docente, debe ser cuidadosamente realizado conforme al modelo de

gestión adoptado, debido a la gran responsabilidad que representa el talento humano en el sistema educativo, el capital humano debe ser seleccionarse, entre más coherente sea el proceso de selección del personal académico, con el modelo académico adoptado, mejor será la calidad de la educación que ofrece; por el contrario, en la medida que se separen modelo y proceso, se estará alejado la probabilidad de alcanzar la calidad deseada.

Gonzales (2014) *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda"* en el primer semestre, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Estatal de Bolívar Ecuador, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación del personal, la muestra fue conformada por 160 docentes , no experimental, el diseño correlacional, el método empleado fue hipotético, el enfoque cuantitativo, Es que, en los resultados obtenidos, la percepción del personal de la institución educativa y referente a la gestión del talento humano y la motivación del personal, cada uno y en la mayoría de sus factores correspondientes se desarrollan independientemente; es decir, los factores de la variable gestión de recursos humanos y la motivación del personal se desarrollan independientemente uno del otro. *Concluyó*, que el coeficiente de relación de Pearson es de 0.642, moderada $r = -0.000$ el nivel de significancia bilateral de $000 > 0.05$. Esto significa que, del planteamiento de las hipótesis de la existencia de una relación significativa, por lo que se admite la hipótesis alterna.

La gestión del talento humano tiene se relación directamente con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento. Los especialistas en recursos humanos deben entender esta diferencia de enfoque para poder explicarla a otras personas, por ejemplo a los directivos de la compañía.

Antecedentes nacionales

Rojas y Vilchez (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*. Tesis de magíster, Universidad Norbert Winer, Lima Perú. El objetivo principal es determinar la relación de las variables de estudio. La

metodología empleada, el tipo de estudio es básica, el método empleado es hipotético deductivo, la investigación es del enfoque cuantitativo, análisis y resultados descriptivos, la dimensión estimulación de la variable gestión del talento humano observamos que el 14.3% de los encuestados afirma que siempre se muestra adecuada estimulación de los directivos hacia el personal, el 32.1% afirma que casi siempre se muestra, el 28.6% nos dice que a veces y para el 25.0% de los encuestados casi nunca se muestra esta variable. El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.001 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.893 puntos podemos afirmar que la relación es directa y significativa.

La gestión del talento humano es un enfoque de dirección cuyo objetivo es lograr la máxima de la generación del valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Lucero (2017) *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Lima Perú. Determinar la asociación de las variables de estudio. El método de la investigación fue el enfoque cuantitativo, el diseño correlacional causal, el método cuantitativo. El trabajo en equipo en la satisfacción laboral observamos que el 7.1% de los encuestados afirma que siempre se muestra un buen clima institucional, el 28.6% afirma que casi siempre se muestra, el 39.3% nos dice que a veces y para el 25.0%. Concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.823 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte.

El trabajo en equipo es el proceso de preparar al grupo para alcanzar los objetivos, metas comunes. Asimismo aclarar los objetivos, identificar los inhibidores y removerlos. Empleando las diferentes destrezas y talentos dentro del

grupo, abriendo paso a la diversidad, el trabajo en equipo puede lograr una delegación efectiva para “empoderar” a los miembros del equipo.

Pino (2017) *Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima Perú. El propósito del estudio es determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño docente. Metodología, la investigación es de tipo básica, el método empleado es hipotético deductivo, la investigación es del enfoque cuantitativo, análisis y resultados descriptivos, encontramos una percepción alta en ambas variables de parte del personal de dicha institución, guardando una relación directa, sin embargo esta relación es significativa de acuerdo a la comprobación de esta hipótesis. Sin embargo de las encuestas se obtiene que el entusiasmo y apoyo de los docentes y de los directivos hacia ellos, Concluyo que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y trabajo en equipo, al obtener el coeficiente de relación de Spearman = 0.652 alta y el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que, del planteamiento del problema, el objetivo y las hipótesis, de la existencia de una relación significativa.

La gestión del talento humano es la función administrativa que implica planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano, ya que los docentes es el principal activo en la institución. Dicho fundamento se posiona en el constructo teórico de sistemas que debido a los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, destaca tres aspectos importantes, la globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento.

Palomino (2017) *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016*. Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima Perú. El objetivo principal es determinar gestión del talento humano y trabajo en equipo. El estudio fue básico, la muestra censal conformada por 110 docentes, la investigación tuvo como diseño de investigación correlacional, No se manipularon variables, no experimental, dichos instrumentos validados por juicio de expertos, así mismo analizados a través del Alfa de

Cronbach, la estadística empleada es el estadístico Rho de Spearman. Concluyo que existe una relación significativa de la gestión administrativa y su relación con la trabajo en equipo en el influencia en el cargo, al obtener el coeficiente de relación de Rho de Spearman $r = 0,987$, el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que, del planteamiento de la hipótesis, de la existencia de una relación significativa.

La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia facilitando, simultáneamente, el desarrollo profesional de las personas de una determinada institución.

Huerta (2014) *Gestión del talento humano y gestión de procesos en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°5, UGEL 4, Comas, 2014*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima Perú. El objetivo principal es la relación gestión del talento humano y gestión de procesos, el nivel del estudio es básico, el diseño es correlacional, el enfoque es cuantitativo, el paradigma de la investigación es positivista, La población fue conformada por 252 docentes, una muestra probabilística de 152 censal. La tendencia de apreciación del personal frente a la creación del ambiente solidario del equipó es de regular a alta, es decir de un 39.1% a 46.3%, o sea, el personal tiene la capacidad de diseñar un equipo de trabajo a una magnitud acorde a las necesidades del desarrollo gestión de procesos y de sus actividades, tratando de lograr sus metas, e incluso son capaces de auto dirigirse, seleccionándose por su condición de aporte y no por compañerismo, en especial los docentes. Concluyo que la variable gestión del talento humano, la gestión del talento humano tiene relación positiva y significativa con la Gestión por Procesos en las instituciones educativas públicas de la RED N° 5, UGEL 4, Comas, 2014 ($r=0,681$ y $p=0,000$).

La gestión del talento humano se asociada con el conocimiento como activo intangible para la productividad e innovación, por lo que la organización debe buscar ventajas competitivas basadas en su desarrollo para la obtención de competencias. Su comprensión en el contexto organizacional implica el

conocimiento de este, basado en la explicación como proceso para obtenerlo, participando activamente en la construcción de la realidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento humano

Chiavenato (2007) Menciona que la gestión del talento humano en las instituciones cumple una función importante la de contribuir a una colaboración eficiente de personas para lograr los desafíos institucionales e individuales.

La gestión del talento humano es el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros” (Chiavenato, 2007, p. 9).

La gestión del talento humano siguiendo lo que menciona Chiavenato (2007) se podría decir que, aplicados por la parte directiva de la institución educativa llevaría a un mejor clima institucional ya que se estaría dotando de personal altamente calificado que pudieran cubrir todo tipo de cargo. Actualmente los acelerados cambios en las organizaciones provocan que el profesional se preocupe por desarrollar su carrera.

En el sector de educación este manejo está en manos de la dirección, ellos son los encargados de formular una cultura de excelencia, que logre un nivel de satisfacción a nivel de la plana docente y que este se lleve aplicado a la gestión institucional. En lo referente a las remuneraciones y los ascensos que cada año están siendo descuidados por la política de estado.

Para Cuestas (2010) la gestión del talento humano en las organizaciones menciona que: “Los docentes desarrollando autonomía, creatividad, responsabilidad, metas, logros alcanzados variedad en las tareas en que se desempeña lo que logra el mejoramiento de la organización” (p. 63)

Los equipos pasan por diferentes etapas de desarrollo y la efectividad del mismo va a depender de que tan bien se enfrente a los problemas que emergen de cada una de estas etapas.

Así mismo Chiavenato indico: “El concepto de talento humano conduce necesariamente al del capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito”. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales” (Chiavenato, 2007, p. 52)

Los talentos humanos dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante en las Instituciones Educativas de calidad en concordancia a las herramientas pedagógicas, son las que permiten mejores y mayores logros en los procesos pedagógicos y cognitivos. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada; como un sistema cerrado, se debe tenerse en cuenta las cualidades, las destrezas, las habilidades propias de cada persona y según es perfil ubicarlo en la función en las Instituciones Educativas.

Según Chiavenato, (2007), La gestión del talento humano es “una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34).

La gestión del talento humano, es un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Para Fernández (2009), la administración del talento humano consiste en:

La planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran

en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo (p. 34).

Como se puede apreciar el talento humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la organización ya que a través de él es que se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica, incluso es el que le abre las puertas a la innovación tecnológica; y es esta última precisamente una de las vías fundamentales que deben desarrollar las organizaciones que aspiren a un posicionamiento de elite dentro del mercado territorial, nacional o internacional . Por eso es importante gestionar la innovación. para obtener los impactos positivos deseados.

La etapa final envuelve la finalización de la tarea y la desintegración del equipo. Una conclusión planeada usualmente incluye reconocimientos a la participación y los logros y una oportunidad personal para sus miembros de despedirse.

Asimismo los equipos no siempre tienen metas o propósitos definidos y por lo tanto el definirlos es muy importante. Frecuentemente los equipos enfrentan dificultades que pueden mermar su efectividad y principalmente su capacidad para tomar decisiones: La toma de decisiones dentro del equipo puede tomar tiempo que se requiere para trabajar directamente en los proyectos; la presión de su integración como grupo; la posibilidad de que el conflicto se anteponga a la toma de decisiones; la ansiedad del grupo; la preocupación por las reacciones de otros miembros del equipo; las agendas escondidas potenciales.

Sin el adecuado entrenamiento y preparación, es poco probable que los equipos lleguen a trabajar de manera efectiva para desarrollar y realizar una visión compartida. Para ser efectivo, el equipo necesita no solamente abordar las tareas que tiene entre manos sino también mantener relaciones sociales dentro del grupo y asegurarse que los objetivos individuales también se están logrando.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: Reclutar personal

Chiavenato, 2011) Sostiene que:

La gestión de talento humano fortalecer la imagen global del desempeño de la organización en base en una adecuada selección del personal tomando en consideración el perfil profesional que este necesita para el cargo. Si queremos instituciones educativas en condiciones óptimas, no queda otra posibilidad de realizar cambios profundos en la que ha sido la gestión de la administración educativa. (p. 23)

Al desarrollar los recursos humanos en su potencial profesional y los valores del colaborador o trabajador en cualquier organizacional no solo se beneficia el personal, sino también la entidad. Como es el caso de la investigación, los más beneficiados son la comunidad educativa quien recibe mejor atención en la calidad y profesionalismo.

El desarrollo del factor humano tiene, para aquellas empresas que aún no se hayan preocupado por él, un inmenso potencial oculto en forma de futuro “efecto bola de nieve” en donde el desarrollo profesional y la satisfacción de las personas evolucione paralelamente a la mejora competitiva de la empresa (y a partir de aquí podrá invertirse más aún en las personas, y así sucesivamente)”. (Chiavenato, 2011, p. 24)

Podemos decir entonces que al desarrollar los recursos humanos de una organización, no sólo se beneficia el personal, sino también la empresa en su totalidad, porque se vuelve competitivo con relación de otras instituciones, dado que se denota en las utilidades y el reconocimiento de los usuarios o el cliente de una organizacional.

Dimensión 2: Evaluar al personal

Chiavenato (2011), desde su perspectiva afirmó:

Al evaluar el desempeño de un colaborador se busca identificar los objetivos de la empresa, para saber si se desempeña adecuadamente, si

es necesario darle un tipo de incentivo por su desempeño sobresaliente, o tal vez es necesario capacitarlo más. Siempre cuidando las buenas relaciones entre el supervisor y el trabajador, de tal manera que las metas institucionales no se vean en peligro, sino que se controle los factores que puedan dificultarla. (p. 25)

Al respecto de esta cita, se rescata la afirmación que sostiene que debe existir adecuadas relaciones humanas entre el supervisor y el trabajador, esto es importante para que no se perciba la evaluación de desempeño como un perseguimiento al trabajador sino como una labor coordinada de monitoreo al personal, para esto se toma en cuenta los criterios propuestos por la mayoría de docentes en la reunión y se escogen a los monitores internos por sus cualidades más destacadas.

Dimensión 3: Capacitar al personal

Actualmente existen muchos métodos de capacitación que vienen realizando especializaciones en donde los docentes que fueron actualizados en diferentes programas que en la actualidad vienen recibiendo especializaciones en todas las áreas de la educación básica regular.

Chiavenato (2011) al hablar de la capacitación a un trabajador se puede comprender que:

Es una tarea que tiene que asumir la empresa en su política laboral a fin de elevar el desempeño del trabajador, a partir de la actualización de sus conocimientos, desarrollo de sus destrezas y habilidades para aplicarlas en el cargo. (p.125).

La capacitación se refiere a enseñar a los docentes operativos o técnicos la forma de hacer el trabajo para el que fueron contratados, directamente entre sí y los ordena del mejor al peor.

Toda institución educativa se debe implantar la cultura de capacitación y actualización de su personal en función de sus necesidades y contando con

instituciones acreditadas de capacitación y luego la política de medición de los resultados permitirán convertirla en una institución de calidad.

Al desarrollar los recursos humanos en su potencial profesional y los valores del colaborador o trabajador en cualquier institución no solo se beneficia el personal, sino también la entidad. Como es el caso de investigación de la, los más beneficiados son la comunidad quien recibe mejor atención en la calidad y profesionalismo.

Podemos decir entonces que al desarrollar los recursos humanos de una organización, no sólo se beneficia el personal, sino también la institución en su totalidad, porque se vuelve competitivo con relación de otras instituciones, dado que se denota en las utilidades y el reconocimiento de los usuarios o el cliente de una institución.

Dimensión 4: Remunerar al personal

El concepto de remuneración puede enfocarse desde distintos puntos de vista, todo servicio tiene que ser remunerado.

Chiavenato (2007) señaló que la remuneración es la “gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se hacen miembros de la organización (decisión de participar) y, una vez en la organización, contribuyen con tiempo, esfuerzo u otros recursos válidos (decisión de producir)”. (p.139).

“Todo trabajo es remunerado”, nos dice la Declaración Universal de los Derechos del Hombre Trabajador, por lo que todos los países signatarios regulan su legislación laboral dentro de los alcances de la Declaración, que es mandatorio.

Para tener un concepto cabal de lo que es la remuneración, veremos etapas por las que atravesó este término en la historia de la humanidad. Pero antes recordaremos que el término salario es utilizado para referirse al obrero, y el

término sueldo, para referirse al empleado. Para generalizar su significado y aplicación, el término no discriminatorio es el de remuneración.

Etapas de la historia de la remuneración, según Ibáñez (2011, p. 130):

Consideraron el salario como la compensación de la fuerza de trabajo para el sustento del trabajador. Llegaron a creer que el trabajador laboral laboraría menos si su nivel de vida aumentaba, y que acudiría a hacer horas extras si el salario disminuía.

Bases teóricas de la variable trabajo en equipo

En la revisión teórica se encontró que el inicio de la concepción del “trabajo en equipo” data del modelo Empresarial, es en virtud al análisis del término “Calidad” que, es de la organización empresarial que se los fundamenta en la concepción que dos o más personas tendrían mejores rendimientos que por sí mismos.

Un equipo según Cuervo (1992) nos refiere que “cuando en un grupo se dan ciertas condiciones: número limitado de integrantes, objetivos muy concretos, complementarias y coordinación adecuada de personas y tareas, podrá hablarse de equipo”. (p.49).

De lo anterior se consolida la definición establecida para este estudio que trabajo en equipo es la forma en la cual las personas interactúan sobre un mismo objetivo, de manera tal que puedan combinar esfuerzos, corregirse a tiempo los errores, apoyarse mutuamente para producir un resultado óptimo

Los equipos formales en las instituciones educativas, específicamente en el plano de la gestión son constituidos a necesidad propia de los docentes en las cuales combinan diversas formas de organización, para ello el docente interviene en la consolidación del grupo así como en la asignación de la tarea dentro del aula y fuera de la institución educativa.

Contrariamente a la posición de Reza, en la realidad de la práctica docente no existe diferencia entre el equipo formal y el informal dado la condición de participante directo de los docentes en las cuales involucran un conjunto de emociones que llevan a determinar la forma como realizaran el trabajo asumido.

El trabajo en equipo permite enriquecimiento cualitativo y cuantitativo de los recursos dentro de los grupos, las diferencias individuales determinan una diversidad, donde cada uno aporta lo que le hace falta a otro y viceversa beneficiándose de este modo mutuamente al adquirir amplios criterios de trabajo. (Cuervo, 1992, p. 17)

Analizando el origen del trabajo en equipo, también conocido como grupos de trabajo o en el espectro educativo se conoce como las comisiones de trabajo, esta forma de trabajo surge con la práctica deportiva, siendo el juego el medio en la cual las interrelaciones se dan de manera directa, sin embargo se encontró que:

Consecuentemente, se aprecia que el trabajo en equipo sostenidamente provoca efectos reguladores entre las habilidades diferenciales de los docentes, así en las instituciones educativas se encuentra este modelo de trabajo en el aprendizaje que lleva al proceso de búsqueda de información, selección de la información, en la cual la discusión del contenido esta visto por diversas opiniones consolidando mejor el concepto a ser aprendido.

Partiendo de la definición de equipo explicaremos el trabajo en equipo es donde la condición fundamental es “la actitud favorable al bien común y al entendimiento con los demás”. (Cuervo, 1992, p. 32).

Consideramos que el trabajo en equipo y la formación de estudiantes, de una manera satisfactoria que permite día a día mejorar la calidad de servicio educativo prestado por los docentes.

Un equipo según Cuervo (1992) nos refiere que “cuando en un grupo se dan ciertas condiciones: número limitado de integrantes, objetivos muy concretos,

complementarias y coordinación adecuada de personas y tareas, podrá hablarse de equipo". (p.49).

El trabajo en equipo permite enriquecimiento cualitativo y cuantitativo de los recursos dentro de los grupos, las diferencias individuales determinan una diversidad, donde cada uno aporta lo que le hace falta a otro y viceversa beneficiándose de este modo mutuamente al adquirir amplios criterios de trabajo. (Cuervo, 1992, p. 17)

Partiendo de la definición de equipo explicaremos el trabajo en equipo es donde la condición fundamental es "la actitud favorable al bien común y al entendimiento con los demás". (Cuervo, 1992, p. 32).

Un aspecto relevante dentro del trabajo en equipo es la cooperación como lo afirma Riquelme (2010) En el campo educativo peruano se empieza a hablar de trabajo en equipo como un método de Enseñanza – Aprendizaje desde 1999 como reflejo de la calidad de la gerencia educativa para lograr la integración social del estudiante. Por lo tanto se apreciamos que el trabajo en equipo se complementa con la expresión equipo de trabajo, tal es así que el trabajo en equipo da importancia a la tarea por realizar y a cómo se lleva a cabo ésta mientras que el equipo de trabajo resalta a las personas en su interacción y organización.

De este modo, podemos deducir que el trabajo en equipo implica un mayor grado de organización explícita y que tienen un objetivo claro por conseguir a través del trabajo cooperativo. Asimismo el trabajo en equipo se perfila en la primera forma de interacción.

Siendo que al interior de las Instituciones Educativas existen diferentes grupos de trabajo donde participan todos los entes educativos a través de los comités, consejos, brigadas es necesario que el trabajo en equipo se dé en mayor proporción en las aulas a fin de que adquieran destrezas que fomenten la colaboración de mayores logros.

Nuestra investigación se basa principalmente en el modelo explicativo del Trabajo en equipo de Cuervo, así como el sustento teórico de Katzenbach y Smith, quienes dan importancia a los productos del trabajo; Riquelme, enfatiza en la cooperación y West, considera dos tipos de logro individual y social. Además nuestra investigación se basa en nuestra experiencia pedagógica, ya que estas características se manifiestan en diferentes formas de trabajo en equipo dentro de la Institución Educativa.

Cuervo (1992) afirma que:

La actitud que es el elemento indispensable que predispone a empezar un trabajo en equipo; la colaboración considerado como el grado de implicancia de los miembros para obtener un efecto sinérgico; el logro dado en función a resultados personales y colectivos.

Por otro lado, a la solidaridad como un elemento más, sin embargo creemos que ésta se puede evidenciar en la colaboración. Por otro lado, nos refiere a la comunicación como un elemento que clarifica las actitudes en las relaciones interpersonales durante todo el proceso.

Etapas de desarrollo de un equipo

Los grupos, adquieren características en concordancia con los procesos o etapas del desarrollo de los equipos, tomamos el modelo de Urbano (2006) explicar tales etapas.

“Etapas de las interrogaciones situacionales, corresponde a las reuniones iniciales es el paso del agrupamiento se genera tensión la características de los grupos es la inseguridad y las expectativas se centra en las características de la situación” (Urbano, 2006, p. 89).

Etapas de los conocimientos de la situación, “de afianzamiento del grupo y de confianza entre los participantes, la gestión de normas es la tarea más importante el grupo va desarrollando su identidad” (Urbano, 2006, p. 91).

Etapa de la estructuración del grupo. “La toma de decisiones, se realiza un análisis cooperativo; se examina diferentes alternativas de trabajo; de toma de decisiones (democráticas y participativas); se establecen acuerdos y compromisos”. (Urbano, 2006, p. 96)

Etapa de grupo equilibrado y eficaz, Participa de objetivos comunes, sabe organizarse, fija sus planes de trabajo, toma decisiones, resuelve los conflictos. (Urbano, 2006, p. 97) “Cada persona puede ocupar determinada posición, cumplir una función; en este momento se puede pensar en equipo de trabajo2.

El trabajo en equipo permite “incrementar los resultados gracias a los aportes en conocimientos, habilidades, ideales y motivaciones”. (Cuervo, 1992, p.17).

Dicho en otras palabras, el trabajo en equipo permite enriquecerse de otros y enriquecer a otros de tal manera que las relaciones interpersonales y el aporte se incrementa más de lo que podía obtenerse si trabajaran individualmente.

En conclusión el trabajo en equipo se debe buscar la “sensibilización hacia el bien común, hacia la comprensión y la armonía con los demás, hacia la interacción coordinada” Cuervo (1992, p. 31)

Modelo teórico de la variable trabajo en equipo

Por lo tanto los miembros del equipo deben mostrar una actitud positiva para evitar que, en la búsqueda de sus desarrollo, la persona desconozca o perjudique al grupo de una parte, y de la otra que descuide sus deberes de promoción grupal con su aporte personal, puesto que “es su aporte uno de los elementos básicos con que se cuenta para los resultados finales. (Robbins, 2005, p. 32)

Cuervo (1992), concluye que el trabajo en equipo busca el efecto sinérgico, produce resultados muy por encima de cuanto pueda producir la suma de trabajos individuales del grupo. (p.42)

Para que el trabajo en equipo tenga éxito se delegan funciones y responsabilidad individuales en cada integrante y debe primar el sentimiento de comunidad que se materializa por medio de la colaboración, considerando un aspecto que permitirá que se hagan más cosas en menos tiempo y con resultados completos y creativos:

Así todo trabajo en equipo debe procurar la coordinación, la colaboración horizontal, la capacidad de integración de oposiciones y afinidades, la atención a las personas y la búsqueda del espíritu de equipo.

Los resultados de la evaluación en razón a la implicancia mayor o menor que hayan tenido los integrantes en el trabajo en equipo, por ello la participar para sentirse factor determinante en los resultados obtenidos para recibir méritos por el éxito o lecciones del fracaso.

El trabajo en equipo busca el desarrollo “el crecimiento y el progreso de la organización junto con el desarrollo y la proyección de quienes con su aporte y esfuerzo lo hacen posible” (Cuervo, 1992, p. 43).

Dimensión 1: cohesión de los miembros

Robbins (2005), describió:

Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sienten atraídos por el grupo. En los grupos que tienen asignada una tarea, el concepto se puede plantear desde dos perspectivas: cohesión social y cohesión para una tarea. La cohesión social se refiere a los lazos de atracción interpersonal que ligan a los miembros del grupo. La cohesión para la tarea se relaciona con el modo en que las aptitudes y habilidades del grupo se conjugan para permitir un desempeño óptimo. (p. 283).

Los directivos tienen que ser empáticos, consiste en la capacidad de ponerse plenamente en el lugar del otro, de pensar lo que piense, de sentir

adecuadamente lo que el otro sienta, e interactúan con los docentes, se da en la sala de docentes, aquí se observará sus comportamientos lo cuales definen la manera como los grupos se forman.

Se puede decir que en la institución educativa los docentes conforman parte de una organización formal, es decir que encontraran un líder que tendrá influencia sobre el grupo, pero al mismo tiempo saben que hay un orden jerárquico al cual deben respetar.

Dimensión 2: Cumplimiento de normas

La labor educativa debe basarse en el conocimiento, valores, compromiso y acción. Su función primordial, la formación de un ser humano de calidad, producto de un valor y una forma de relacionarse con los demás, que implica el valorar la dignidad de la persona por su importancia intrínseca como ser humano y la capacidad de comprometerse auténticamente con la búsqueda de su bienestar.

Por ello es importante el liderazgo y el manejo de la gestión de los recursos humanos de las instituciones en base al talento humano que contribuya a mejorar el desempeño laboral docente que conduzca a una excelencia educativa.

El trabajo de quienes se encargan de los recursos humanos es identificar tales intereses, impulsos, necesidades para motivarlos hacia la realización del trabajo en aras de lograr las metas de los empleados conjuntamente con las de la institución.

Dimensión 3: Liderazgo y estructura.

Según Robbins (2005)

Los miembros de los equipos deben estar de acuerdo en quién va a hacer el jefe del grupo, qué características debe reunir como ejemplo para el resto y que reparta con equidad la carga de trabajo. Además, deben llegar a un acuerdo sobre las condiciones del trabajo, la forma en que deben hacerlo y cómo se ajustan a las responsabilidades individuales íntegras, por esto se habla de liderazgo y estructura del equipo. Esto lo provee

directamente la administración o los propios miembros del equipo. (p.285).

Por ello es importante el liderazgo y el manejo de la gestión de los recursos humanos de las instituciones en base al talento humano que contribuya a mejorar el desempeño laboral docente que conduzca a una excelencia educativa.

Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación

La confianza es fundamental para el trabajo en equipo, los miembros confían en su par, esto les permite trabajar tranquilos y no estar vigilantes de la actitud de los demás integrantes. Es fundamental por tanto la confianza, el dialogo asertivo, la comunicación fluida entre los miembros del equipo (Robbins, 2005, 286).

Al haber diferencias entre los miembros de la institución educativa surgen confrontaciones que se reflejan en competencias y rivalidades, lo que muchas veces contribuye a crear una atmósfera que no es propicia para fomentar los cimientos de una gestión de calidad, lo que incide en el aspecto académico y por ende en la satisfacción de los docentes y estudiantes.

Otro punto de conflicto son las relaciones entre directivos, docentes y padres de familia, ya que la función del director es conducir inteligentemente, la función del maestro es de conducir el aprendizaje de los alumnos y el de padres de familia es el de ser guía en su crecimiento y desarrollo de sus hijos. Por el incumplimiento de éstos se suscitan inconscientes pugnas que muchas veces son alimentadas por la falta de una comunicación adecuada, entre otros factores.

Robbins (2005) definió:

Los equipos de trabajo o grupos cooperativos vienen a ser equipos de personas que conviven dentro de una cultura: valores, roles y normas; en virtud de la cual son interdependientes, e interactúan para lograr objetivos comunes dentro de su organización fortaleciendo una visión compartida que les da identidad, posibilidad de tomar acuerdos sociales y reflexionar constantemente sobre su práctica pedagógica, formándose así

para ser mejores maestros. (p.86)

La labor educativa debe basarse en el conocimiento, valores, compromiso y acción. Su función primordial, la formación de un ser humano de calidad, producto de un valor y una forma de relacionarse con los demás, que implica el valorar la dignidad de la persona por su importancia intrínseca como ser humano y la capacidad de comprometerse auténticamente con la búsqueda de su bienestar.

Las organizaciones tienen su propia identidad y cada una es única ya que poseen sus propias escalas de valores, niveles de comunicación, un lenguaje peculiar que las identifica, sus mitos, ritos e historia que las caracterizan y diferencian de las demás.

Las organizaciones producen gran cantidad de comunicación escrita de muchos tipos. Una carta es un medio de comunicación formal con un individuo, casi siempre alguien está fuera de la organización. El correo electrónico es quizás la forma más común de comunicación escrita en las organizaciones. El memorándum, también es muy común en las oficinas. Por lo general, los memorandos están dirigidos a una persona o grupo dentro de la organización. Suelen tratar un solo tema y son más impersonales.

Otras formas comunes de comunicación escrita incluyen informes, manuales y formatos. Por lo regular los informes resumen el progreso o los resultados de un proyecto y a menudo proporcionan información que se utiliza en la toma de decisiones. Los manuales tienen diversas funciones en las organizaciones: los de instrucciones indican a los empleados como deben operar las máquinas; los de políticas y procedimientos les informan sobre las reglas organizacionales, los de operación describen como realizar las tareas y responder a los problemas relacionados con el trabajo. Los formatos son documentos estandarizados para reportar información. Como tales, representan intentos de hacer la comunicación más eficiente y la información más accesible.

La forma más común de comunicación organizacional es la oral. Este tipo de comunicación tiene lugar en todas partes: en conversaciones informales, en el proceso de realizar el trabajo, en las reuniones de grupos y fuerzas de tarea y en las ponencias y presentaciones formales.

La comunicación no verbal incluye todos los elementos relacionados con la comunicación humana que no se expresa de forma oral ni escrita. En ocasiones, este tipo de comunicación transmite más significado que las palabras. Los elementos humanos de la comunicación no verbal incluye expresiones faciales y movimientos físicos, tanto conscientes como inconscientes.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la evaluación del personal y la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la remuneración del personal y el trabajo en equipo de la I. E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?

1.4. Justificación

Justificación teórica, el manejo teórico de la gestión del talento humano y su relación con el trabajo en equipo docente, aún se encuentra en desarrollo debido a la forma como se viene dando donde la autoridad principal de la institución se encuentra en la cumbre y, con el reglamento en la mano y las normas, verifica, controla y evalúa la ejecución individual y colectiva de las funciones del personal. Dejando de lado el talento que cada personal pudiera contribuir en la institución lo que le llevaría a ser más eficiente y de calidad.

Justificación práctica, el estudio permitirá plantear alternativas para mejorar tipo de organización de trabajo en equipo del personal en su centro de labor, la misma que propiciara su desarrollo del talento humano de autonomía, construyendo las normas compartidas, vínculos afectivos y relaciones sociales; es decir mejorando la gestión del talento humano, las personas con habilidades, destrezas y sobretodo conocimiento de sus rol en la institución Manuel Gonzales Prada. Se debe conocer las potencialidades de los docentes sólo así.

Es menester que la plana directiva busque permanentemente las mejores condiciones para llevar una buena gestión en la administración de gestión del talento humano que ayuden a mejorar el desempeño de los docentes. En ello, se contempla no sólo la planificación a nivel educativo, sino también la captación, capacitación y evaluación de la labor de los docentes. Si partimos de que las propuestas docentes no están alcanzando los niveles de logro de competencias esperados, quiere decir que algo está fallando. Por esta razón, se tiene que efectuar una retroalimentación que nos conduzca a mejores resultados. En este afán, la propuesta de introducir la gestión del talento humano para optimizar el trabajo en equipo docente, encuentra una buena justificación

Justificación metodológico, la investigación servirá de modelo para posteriores estudios a fin de promover una adecuada relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo en otras Instituciones Educativas de diferentes niveles.

En el aspecto técnico, se necesita que los docentes ofrezcan un buen desempeño en el aula, contribuyendo con la transmisión de conocimientos, de técnicas, instrumentos y herramientas originadas de estudios sistemáticos y con la solidez científica necesaria que permitan mejorar el rendimiento académico. Además, una metodología de enseñanza con docentes motivados en su quehacer cotidiano, es una estrategia que ofrece grandes ventajas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hipótesis Específicas.

El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

La evaluación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

La capacitación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

La remuneración al personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre Gestión del talento humano con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06-2016.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el reclutamiento del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la evaluación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la remuneración o compensación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

III. Método

2.1. Diseño de estudio

Considerando el carácter no experimental y la particularidad de ser un análisis transversal, corresponde precisar que estamos ante una investigación transeccional correlacional; ya que “estos diseños describen, relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández y otros, 2010, p. 154); y más precisamente “pueden limitarse a establecer relaciones variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. (Hernández, et al, 2010, p. 155).

La investigación descriptiva correlacional, tiene como finalidad conocer el grado de relación existente entre dos o más variables o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Los autores definen sobre la investigación sustantiva “aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con la cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica”. El diseño es según Hernández, et al (2010) y otros “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p. 120).

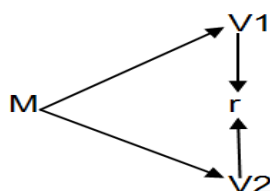


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional

M = Docentes de I.E. Manuel Gonzales Prada

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Trabajo en equipo

Metodología

Para Hernández, et al, 2014, p. 200). Se utilizó este enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal y después de haber tomado las muestras en la aplicación de los instrumentos, con el respectivo análisis estadístico.

El método hipotético-deductivo; porque parte de una inferencia de los datos empíricos obtenidos sobre la gestión del talento humano de los docentes frente al trabajo en equipo.

Tipo de investigación

Es básica, según Hernández, et al, (2014), ya que tiene como finalidad mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. “se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (p. 32)

La investigación es básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de la relación de variables de la gestión del talento humano y trabajo en equipo.

2.2. Variables, operacionalización

Variable independiente 1: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros (Chiavenato, 2004, p. 9).

Variable independiente 2: trabajo en equipo

Un equipo según Cuervo (1992) nos refiere que “cuando en un grupo se dan ciertas condiciones: número limitado de integrantes, objetivos muy concretos,

complementarias y coordinación adecuada de personas y tareas, podrá hablarse de equipo". (p.49).

Partiendo de la definición de equipo explicaremos el trabajo en equipo es donde la condición fundamental es "la actitud favorable al bien común y al entendimiento con los demás". (Cuervo, 1992, p. 32).

Definición operacional de las variables

Tabla 1: *Matriz operacional de la variable gestión del talento humano*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Índice</i>	<i>Escala</i>	<i>Niveles o rangos</i>
Reclutar Personal	Perfil óptimo para cubrir un determinado puesto.	1, 2			
	Selección del personal	3, 4	Nunca(1)		Malo [5-12]
	Formación y experiencia.	5	Casi nunca(2)		
Evaluar al personal	Apreciación sistematizada	6,7	A veces(3)		
	Evaluación de las competencias	8,	Casi siempre(4)		Aceptable (13-18)
	Evaluación de las capacidades	9, 10	Siempre (5)		
Capacitar al personal	Capacitar y preparar con equidad de género	11, 12, 13		Ordinal	
	Actualización de sus conocimientos	14, 15			
Remunerar al personal	Compensación de salarios.	16, 17			Bueno (19 – 25]
	Incentivos económicos	18,			
	Incentivos laborales	19, 20			

Tabla 2 *Matriz operacional de la variable trabajo en equipo*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Índice</i>	<i>Escala</i>	<i>Niveles o rangos</i>
Cumplimiento de normas	Trabajo coordinado	1, 2			
	Armonía entre los miembros	3,	Nunca(1)		Malo (5-12)
	Metas compartidas	4, 5	Casi nunca(2)		
	Distribución de responsabilidades	6, 7	A veces(3)		
	Cumplimiento de deberes	8, 9	Casi siempre(4)		Bueno (13-18)
	Respeto a las normas	10,	Siempre (5)	Ordinal	

Liderazgo y estructura	Respeto al líder	11,	Aceptable (19-25)
	Organización de equipos	12, 13	
	Empoderamiento del equipo	14,15	
clima de confianza y comunicación	Comunicación empática	16,17	
	Confianza y compañerismo	18,	
	Expresión de afecto	19, 20	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, et al, (2014. p. 236), define “Un conjunto de elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, etc.) globales, finitos e infinitos, a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación”.

En el presente trabajo de investigación se ha considerado como población el total de docentes que se detalla en las tablas siguientes:

Tabla 3

Distribución de la población

Población	FI	%
Docentes	120	100
Total	120	100

Muestra

Para Hernández, et al, (2014, p. 237), dice “es una parte o segmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan garantizarse a todos los elementos que conforman dicha población”.

Se procedió a seleccionar a la muestra considerando que se trata de un muestreo no probabilístico censal.

Tabla 4

Distribución de la muestra

Población	FI	%
Docentes	120	100
Total	120	100

La muestra es 80 docentes que estaban activos en la fecha de realización de la encuesta, más por disponibilidad del personal, no se pudo obtener información del personal que estaba de vacaciones. Asimismo, se procedió a obtener información del personal que aceptó participar de la encuesta, obteniéndose una muestra final de 80 docentes con al menos tres años de servicio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta: Técnicamente construido la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis. Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables fueron los cuestionarios sobre las variables en estudio, ambos percibidos por los docentes.

Encuestas: Permitió conocer la percepción de los docentes.

Se administró a todos los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06 que conforma la muestra de estudio.

Se aplicación los cuestionarios que son fuentes de información, siendo capaces de analizarlas y dar conocer los resultados de los docentes.

Variable 1: Gestión del talento humano

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de la gestión del talento humano.

Autora: Roxana del Pilar Vásquez Vilela

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión del talento humano

Población: docentes de la institución educativa, 2018

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docentes marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

Puntaje Mínimo = 20 Puntos

Puntaje Máximo = 100

Niveles	Valores
Malo	(20 46)
Regular	(47 72)
Bueno	(72 100)

Variable 2: Trabajo en equipo

Ficha Técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de nivel trabajo en equipo.

Autora: Roxana del Pilar Vásquez Vilela

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel de nivel trabajo en equipo

Población: docentes

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docentes marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

Puntaje Mínimo = 20 Puntos

Puntaje Máximo = 100

Niveles	Valores
Deficiente	(20 46)
Eficiente	(47 72)
Muy eficiente	(72 100)

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación de los instrumentos consiste en determinar la capacidad, en este caso del cuestionario, de medir la realidad para la que fue construido. Este procedimiento se concretó mediante juicio de expertos, para cuyo efecto acudimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria, quienes determinaron, sobre la base de los indicadores siguientes: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia, la debida correspondencia entre los indicadores señalados por los criterios, los objetivos e ítems y la calidad técnica de representatividad de lenguaje.

Tabla 5

Validez de los instrumentos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Jacinto Joaquin Vértiz Osoreo	Metodólogo	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Temático - Estadístico	Aplicable
Dr. Melquiadez Veramendi Tamayo	Educación	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos con escala Likert se determinó a través de la aplicación de una ficha de observación que se realizó en 20 preguntas para el primer instrumento y 20 para el segundo instrumento docentes con similares características a la del estudio pero que no pertenece a la población.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos

Valor	Confiabilidad
Alrededor de 0.9	Nivel elevado de confiabilidad
0.8 o superior	Confiable
Alrededor de 0.7, se considera	Baja
Inferior a 0.6, indica una confiabilidad	Inaceptablemente baja.

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión del talento humano	0.812	20
Trabajo en equipo	0.827	20

Dónde:

Los datos obtenidos se trabajaron en el SPSS Versión 24, para hallar la confiabilidad con el Alfa de Cronbach y salió como resultado: 0.812 para el instrumento de gestión del talento humano, y 0.827 para el instrumento de trabajo en equipo. Significa que es altamente confiable el instrumento para ser aplicado el instrumento de gestión del talento humano y una reformulación en el caso del instrumento de trabajo en equipo.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se aplicó la estadística descriptiva para procesar, resumir y analizar los datos de las variables gestión del talento humano y trabajo en equipo; así mismo se empleó la estadística inferencial para ver la

significatividad de los resultados. Para ello hemos usado las pruebas estadísticas No paramétricas, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, a través del paquete estadístico SPSS versión 24 en español.

Prueba de correlación de Spearman, Para determinar el grado de relación entre las variables de estudio. La significación estadística está determinada por la siguiente regla de decisión:

$p < p \text{ valor}$

Dónde:

$P_t = p$ obtenida en el cálculo de correlación

$p \text{ valor} = 0,05$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2. Coeficiente de Rho Spearman

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los siguientes aspectos éticos: la originalidad del trabajo, la investigación contó con la autorización correspondiente de los directores de cada institución educativa y de los docentes informantes, se mantiene el anonimato de los sujetos investigados, y por último, no se juzgó las respuestas de los docentes.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

En esta parte del estudio, abordaremos los resultados que se obtuvieron producto de la tabulación y procesamiento de datos recolectados, de ambas variables en estudio, para la cual fueron diseñados los instrumento de medición (encuesta), y aplicados en la muestra identificada de una población de 80 docentes de la institución en estudio, por otro lado estos resultados están claramente direccionados a brindar respuesta a los objetivos general y específicos que se persigue demostrar; las tablas detallan la información del cual surgen las figuras.

Tabla 8

Nivel de la gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	20,0
Regular	28	35,0
Bueno	36	45,0
Total	80	100,0

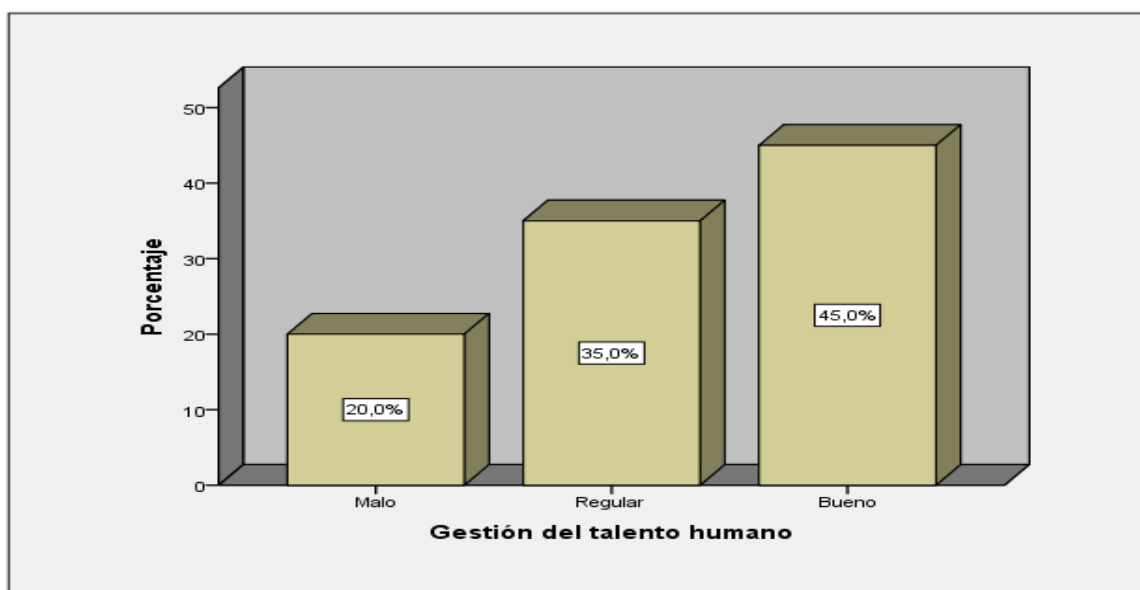


Figura 3 Nivel de la gestión del talento humano

La tabla 8 y Figura 3 se observó que el 20% de docentes perciben el nivel de mala, asimismo el 35% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 45% indica que la gestión del talento humano es buena según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Tabla 9

Nivel del trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	18,8
Eficiente	26	32,5
Muy eficiente	39	48,8
Total	80	100,0

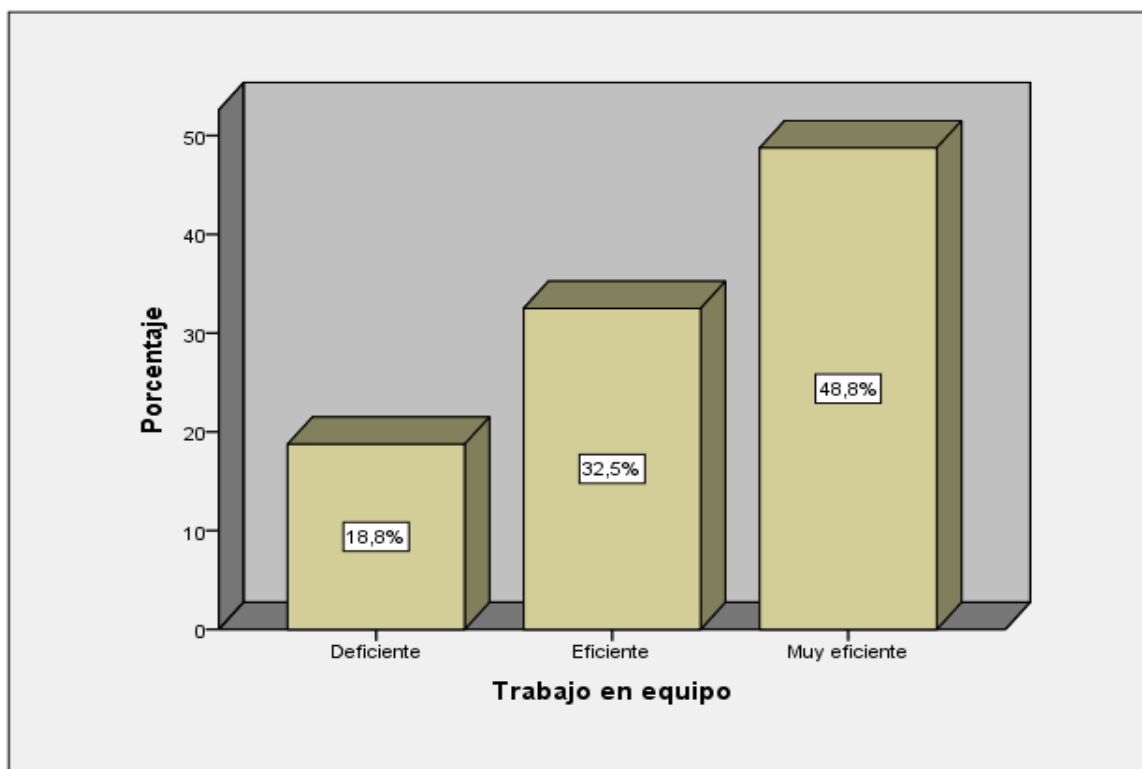


Figura 4 Nivel del trabajo en equipo

La tabla N° 9 y Figura 4 se observó que el 18.8% de docentes perciben que el nivel es deficiente, asimismo el 32.5% manifiesta que el nivel es eficiente, y por último el 48.8% indica que el trabajo en equipo es muy eficiente según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Tabla 10

Nivel de dimensión reclutamiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	23,8
Regular	21	26,3
Bueno	40	50,0
Total	80	100,0

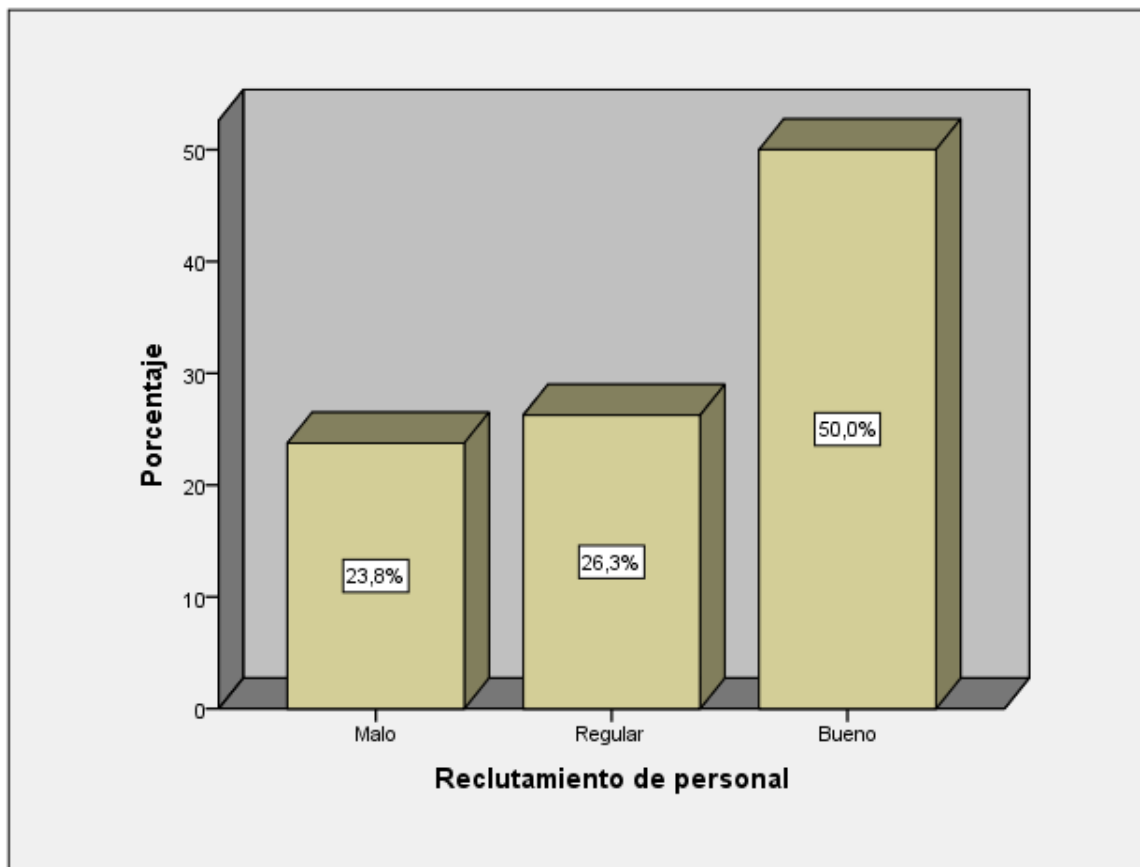


Figura 5 Nivel de dimensión reclutamiento

La tabla N° 10 y Figura 5 se observó que el 23.8% de docentes perciben que el nivel es mala, asimismo 26.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 50% indica que la dimensión reclutamiento es buena según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Tabla 11

Nivel de dimensión evaluación del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	27,5
Regular	15	18,8
Bueno	43	53,8
Total	80	100,0

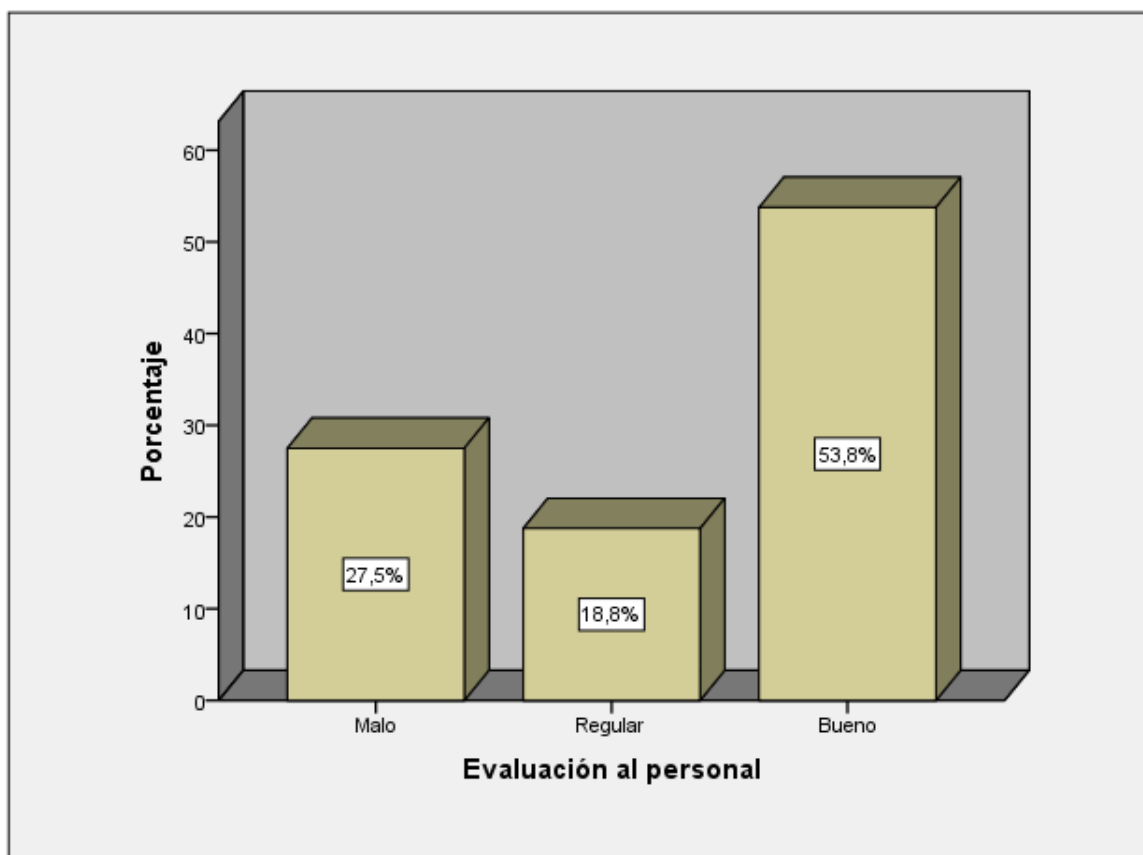


Figura 6 Nivel de dimensión evaluación del personal

La tabla N° 11 y Figura 6 se observó que el 27.5% de docentes perciben que el nivel es mala, asimismo 18.8% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 53.8% indica que la dimensión evaluación del personal es buena según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Tabla 12

Nivel de dimensión capacitación del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	27,5
Regular	27	33,8
Bueno	31	38,8
Total	80	100,0

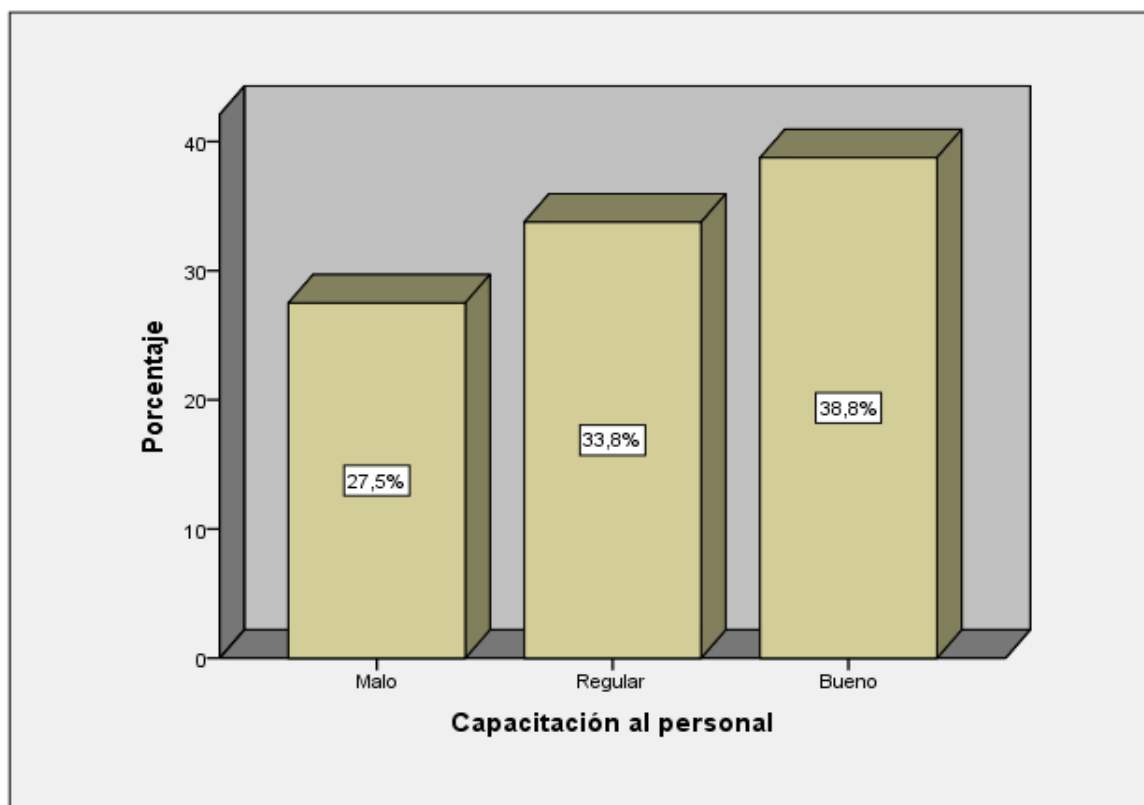


Figura 7 Nivel de dimensión capacitación del personal

La tabla N° 12 y Figura 7 se observó que el 27.5% de docentes perciben que el nivel es mala, asimismo 33.8% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 38.8% indica que la dimensión capacitación del personal es buena según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Tabla 13

Nivel de dimensión remuneración del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	15,0
Regular	35	43,8
Bueno	33	41,3
Total	80	100,0

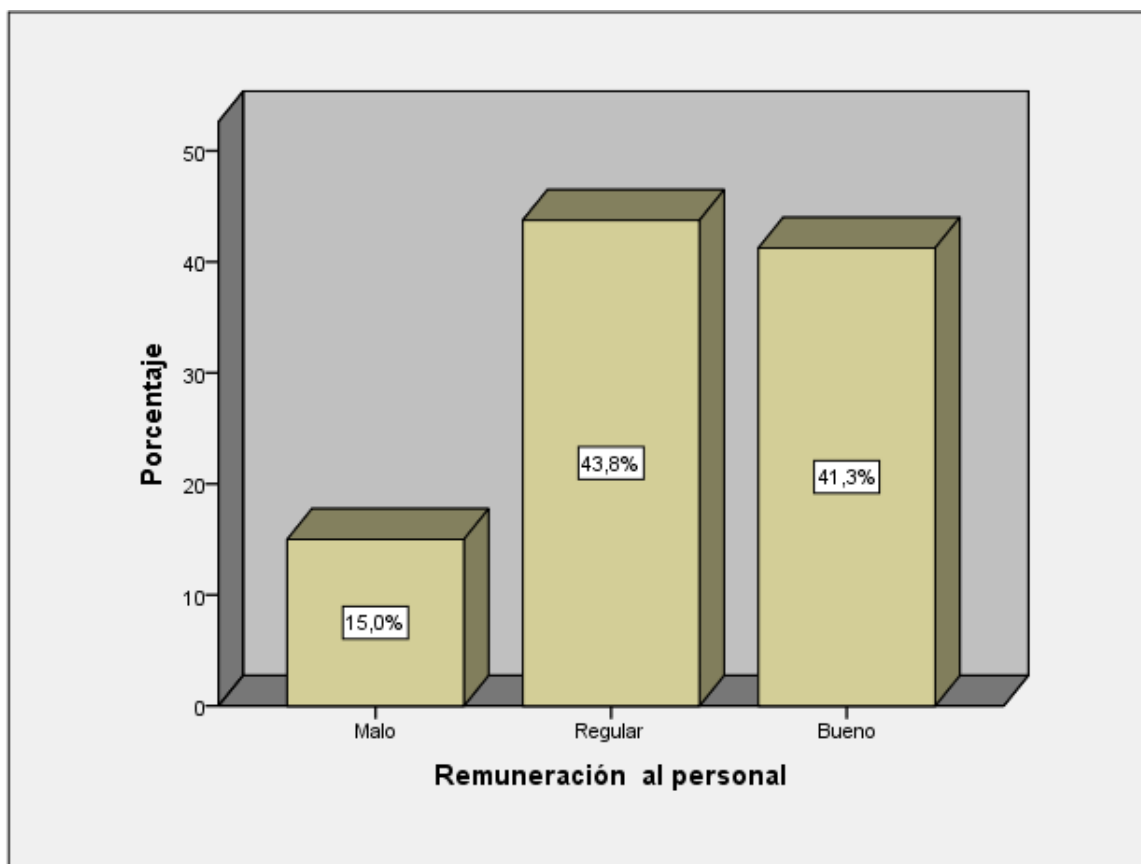


Figura 8 Nivel de dimensión remuneración del personal

La tabla N° 13 y Figura 8 se observó que el 15% de docentes perciben que el nivel es mala, asimismo 43.8% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 41.3% indica que la dimensión remuneración del personal es buena según los docentes de la I.E. Manuel Gonzales Prada.

3.2. Resultados correlacionales.

3.2.1. Gestión del talento humano y el trabajo en equipo

Hipótesis general

Ho. La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hi. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Tabla 14

Correlación gestión del talento humano y el trabajo en equipo

		Gestión del talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,782**
		N	,000
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,782**
		N	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 782, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.2. El reclutamiento del personal y el trabajo en equipo

Hipótesis específicos 1

Ho. El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hi. El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Tabla 15

Correlación dimensión reclutamiento y el trabajo en equipo

			Reclutamiento de personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo en equipo	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 672, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.3. La evaluación del personal y el trabajo en equipo

Hipótesis específicos 2

Ho. La evaluación del personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hi. La evaluación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Tabla 16

Correlación dimensión evaluación del personal y el trabajo en equipo

			Evaluación al personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Evaluación al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 714, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

3.2.4. La capacitación del personal y el trabajo en equipo

Hipótesis específicos 3

Ho. La capacitación del personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hi. La capacitación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Tabla 17

Correlación dimensión capacitación del personal y el trabajo en equipo

			Capacitación al personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Capacitación al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo en equipo	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 765, podemos afirmar que la relación es directa y alta

3.2.5. La remuneración al personal y el trabajo en equipo

Hipótesis específicos 4

Ho. La remuneración al personal no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Hi. La remuneración al personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.

Tabla 18

Correlación dimensión remuneración del personal y el trabajo en equipo

			Remuneración al personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Remuneración al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo en equipo	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 881, podemos afirmar que la relación es directa y alta

IV. Discusión

En el presente estudio: “Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada, los hallados guardan relación con el procesamiento de los datos a través de los cuestionarios empleados.

En cuanto a la Hipótesis general, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.782, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Martín (2015) quien concluyo que existe relación entre gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico, al obtener el coeficiente de relación de Pearson $r_1 = 0.874$ el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que la hipótesis planteada existencia de una relación significativa. Por su parte Lucero (2017) concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables gestión del talento humano y trabajo en equipo, presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.823 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte.

En cuanto a la hipótesis específica 1, El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.672, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Asimismo, Galindez (2015) Concluyo que las variables están asociación con un chi cuadrado de Pearson, $25.12 > 21.026$, y un p-valor de 0.000 significativamente verificando la independencia de las variables en estudio. Al respecto Pino (2017) Concluyo que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y trabajo en equipo, al obtener el coeficiente de relación de Spearman = 0.652 alta y el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que, del

planteamiento del problema, el objetivo y las hipótesis, de la existencia de una relación significativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La evaluación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.714, podemos afirmar que la relación es directa y alta, nuestros resultados son avalados por Gonzales (2014) Concluyó, que el coeficiente de relación de Pearson es de 0.642, moderada $r = -0.000$ el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que, del planteamiento de las hipótesis de la existencia de una relación significativa, por lo que se admite la hipótesis alterna. Por otro lado Palomino (2017), Concluyo que existe una relación significativa de la gestión administrativa y su relación con la trabajo en equipo en el influencia en el cargo, al obtener el coeficiente de relación de Rho de Spearman $r = 0,987$, el nivel de significancia bilateral de $0.000 > 0.05$. Esto significa que, del planteamiento de la hipótesis, de la existencia de una relación significativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La capacitación del personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.765, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Betancourt (2016). Concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.740 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte. Huerta (2014). Concluyo que la variable gestión del talento humano, la gestión del talento humano tiene relación positiva y

significativa con la Gestión por Procesos en las instituciones educativas públicas de la RED N° 5, UGEL 4, Comas, 2014 ($r=0,681$ y $p=0,000$)..

En cuanto a la Hipótesis específica 4, La remuneración al personal se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.881, podemos afirmar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Toro (2015). Concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.792 puntos podemos afirmar que la relación es directa y fuerte. Rojas y Vílchez (2018) Concluyo que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.001 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan relación directa y como el coeficiente de correlación alcanza el 0.893 puntos podemos afirmar que la relación es directa y significativa.

V. Conclusiones

Primera: La gestión del talento humano se relaciona directa ($Rho=0,782$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable trabajo en equipo de la institución investigada, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda: La dimensión reclutamiento se relaciona directa ($Rho=0,672$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable trabajo en equipo de la institución investigada, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Tercera: La dimensión evaluación del personal se relaciona directa ($Rho=0,714$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable trabajo en equipo de la institución investigada, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Cuarta: La dimensión capacitación del personal se relaciona directa ($Rho=0,765$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable trabajo en equipo de la institución investigada, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Quinta: La dimensión remuneración del personal se relaciona directa ($Rho=0,881$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable trabajo en equipo de la institución investigada, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda los directivos de la institución educativa encaminar esfuerzos direccionados para el logro de objetivos institucionales, teniendo en consideración que los docentes son la parte fundamental de la institución, sin embargo las instituciones públicas o privadas albergan a los docentes donde el mérito es fundamental.

Segunda: Se recomienda actuar estratégicamente en la institución educativa, Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06, donde el trabajo equipo de los docentes es fundamental y prioritaria para el progreso institucional.

Tercera: Se recomienda monitorear e incrementar el nivel de gestión del talento humano y el trabajo en equipo mediante un plan estratégico motivacional donde se va a adquirir flexibilidad en el comportamiento del personal.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la I.E. la incorporación de un plan estratégico en la gestión del talento humano, donde se realice evaluaciones periódicas a los docentes para identificar el nivel de trabajo en equipo, y determinar los factores intervinientes para atenderlos y mejorarlos.

Quinta: Se recomienda realizar investigaciones cualitativas, empleando focus Group para recolectar información necesaria, con el objetivo de contestar preguntas y generar una discusión en torno a la gestión del talento humano y trabajo en equipo; a través de la interacción del grupo de forma dinámica.

VII. Referencias

- Acosta, J. (2010). *Manejo de recursos humanos y el clima laboral en la institución educativa N° 207 Cesar Vallejo del distrito de los Olivos*. Tesis de Maestría no publicado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Betancourt (2016) *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE*, Tesis de maestro, Pontificia Universidad Católica el Ecuador sede Esmeraldas Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital humano de las organizaciones*. 9na ed. Distrito Federal, México: editorial Mc Graw- Hill. Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. México D.F. Mc Graw Hill. 2da Edición.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3ra. ed.). México: McGraw-Hill.
- Cisneros, C. R. (2011) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la instituciones educativas estatales del nivel primaria de Santa Luzmila* .Maestría en Ciencias de la Educación con mención de Gestión Educacional .Universidad Enrique Guzmán y Valle .La Cantuta (p. 114)
- Colán, L. (2010). *Desempeño en tiempos difíciles*. México: Mc. Graw Hill.
- Cuervo, M. (1992). *El trabajo en equipo y la sinergia*. (1ra edición) Buenos Aires.
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano*. Perú: ECOE ediciones.
- Davini, M. (2005) *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- Fainstein, H. (1997). *La gestión de equipos eficaces*. Buenos Aires-Argentina: Ediciones Macchi.
- Fernández, I. (2009) *Escuela sin violencia: Resolución de conflictos*. Lima: Alfaomega.
- Galindez (2015) *Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en el estado Lara*, para optar el grado de Magister en la Universidad de Fermín Toro – Caburade, España.

- Galindez, A. (2015) *Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en el estado Lara*, para optar el grado de Magister en la Universidad de Fermín Toro – Caburade, España.
- Gonzales (2014) *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda” en el primer semestre*, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Estatal de Bolívar Ecuador
- Gonzales, W. (2014) *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011*, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Estatal de Bolívar Ecuador.
- Hawthorne, D. (2010) Trabajo en equipo en la universidad privada Antenor Orrego “Trujillo- Perú
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2006). ADMINISTRACIÓN Un enfoque basado en competencias. (10ª ed.) D.R. por Cengage Learning Editores S.A. México.
- Huerta (2014) *Gestión del talento humano y gestión de procesos en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°5, UGEL 4, Comas, 2014*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Huerta, B. N. (2014) *Gestión del talento humano y gestión de procesos en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°5, UGEL 4, Comas, 2014*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Katzenbach, J. y Smith (1993). *Equipos de alta Gerencia*. Barcelona España: Editorial Norma.
- Lopez, A. (2007). 14 ideas claves el Trabajo en equipo del Profesorado. España: GRAÓ, p. (14) Ideas Claves 5.
- López, A. (2007). 14 ideas claves el Trabajo en equipo del Profesorado. España: GRAÓ, pag. (14) Ideas Claves 5.
- Lucero (2017) *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*.
- Martín (2015) *Gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico*. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral.

- Martín, F. (2015) *Gestión del talento humano y retención del capital humano estratégico*. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral.
- Martinez, I. (2003). *Condiciones de trabajo en el sector hotelero en la comunidad Valencia*. Editorial: Estil EMB. Valencia-España
- MINEDU, (2014). *Guía para el desarrollo de la capacidad de Solución de problemas*. 2da edición. Impresines Metrocolor S.A. Lima- Perú.
- Moreno, S. (2002). *Guía de Aprendizaje participativo: orientación para estudiantes y maestros*. Mexico: Editorial Trillas S.A. de CV.
- Palomino (2017) *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213-UGEL 01-2016*. Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Palomino, M. (2017) *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213-UGEL 01-2016*. Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Patridge, J. (1986). *Las relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Kapelusz
- Pino (2017) *Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*.
- Pino, D. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. Maestra en administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Riquelme, L. (2010, Marzo 15). Trabajo en equipo y liderazgo. Recuperado el 28 de Abril del 2010 <http://www.slideshare.net/adrysilvav/trabajo-en-equipo-y-liderazgo-411444>.
- Rivera, B. R. (2005). *Estudio de la relación motivación y satisfacción laboral en el CBTis 224*. México. Universidad Autónoma.
- Robbins, S. (2005) *Administración. Teoría y Práctica*. Editorial Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. (2009). *Comportamiento organizacional*, Ed. Prentice Hall, México, págs. 489-490
- Rojas, R. y Vélchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de*

Jesús – Lima, Enero 2018. Tesis de magíster, Universidad Norbert Winer, Lima Perú.

- Sifuentes Zorrilla, Mario Alejandro (2011) *Gestión educativa de los directores y su relación con el desempeño docente en los centros de educación básica Alternativa Publicas de las Provincias de Huaura y Barranca durante el 2009*. Maestría en Ciencias de la Educación con mención de Gestión Educacional .Universidad Enrique Guzmán y Valle .La Cantuta (p. 242)
- Toro, L. Y. (2015) *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*, Tesis de grado, Universidad Militar de Nueva Granada, Bogotá-Colombia.
- Urbano, C. (2006). *El trabajo grupal en las Instituciones educativas: herramientas para su análisis*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
- West, M. (2003) *El trabajo eficaz en equipo*. (3ra edición). Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S. A.

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de consistência

TÍTULO: Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzáles Prada-Huaycan Ugel 06

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación del personal y la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración del personal y el trabajo en equipo de la I. E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre Gestión del talento humano con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06-2016.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el reclutamiento del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración o compensación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativa con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>Hipótesis específicas: El reclutamiento del personal se relaciona significativa con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>La evaluación del personal se relaciona significativa con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>La capacitación del personal se relaciona significativa con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p> <p>La remuneración al personal se relaciona significativa con el trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada — Huaycan Ugel 06.</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Reclutar el personal	Perfil óptimo para cubrir un determinado puesto. Selección del personal. Formación y experiencia. Antecedentes laborales.	5	Buena (76 - 100)
			Evaluar el personal	Reconocimientos (resoluciones directorales, regionales.). .Productividad laboral	5	Regular [48 – 75]
			Capacitar el Personal	Capacitar y preparar con equidad de género Promover jornadas de inducción e intercambio de experiencias	5	Malo [20 – 47]
			Remunerar o compensar el Personal	Compensación de salarios. Aguinaldos, gratificaciones y bonificaciones. Incentivos laborales. Vacaciones, asignación familiar y seguros.	5	
			Variable 2: Trabajo en Equipo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros Metas compartidas	5	Muy eficiente (76 - 100)

			Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidades Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	5	Eficiente [48 – 75]
			Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de equipos Empoderamiento del equipo	5	Deficiente [20 – 47]
			Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	5	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 80 de los docentes de I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación IE. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Roxana del Pilar Vásquez Vilela</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>
		<p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación IE. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Roxana del Pilar Vásquez Vilela</p>	

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Gestión de talento humano

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reclutamiento del personal						
01	¿Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas?					
02	Se promueve una evaluación justa y sin parcialización de los evaluadores.					
03	¿Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente?					
04	Se toma en cuenta la formación y la experiencia del personal a integrarse a la institución.					
05	La selección del personal toma en cuenta las competencias, capacidades y aptitudes profesionales					
Dimensión 2: Evaluación del personal						
06	Se construye la ficha de evaluación con la participación de todos los docentes.					
07	Cuentan con instrumentos adecuados para supervisar y evaluar el trabajo del docente.					
08	Le solicitan su planificación y sesiones de clase con anticipación.					
09	Se comunica al personal docente los estándares de desempeño laboral.					
10	Se comunica al personal las fechas que será monitoreado.					
Dimensión 3: Capacitación del personal						
11	Se les brinda un plan de capacitaciones y perfeccionamiento profesional de manera regular que eleve su rendimiento laboral.					
12	Las capacitaciones son novedosas e innovadoras para cada especialidad o nivel.					
13	Se les certifica a los docentes por su participación en las capacitaciones.					
14	Existe política de asesoría y sistema de interaprendizaje institucional.					
15	Existe preocupación por parte de los directivos por la actualización de los docentes de la I.E.					
Dimensión 4: Remuneración del personal						
16	Se brindan algún tipo de estímulo al docente que tenga mejor desempeño.					
17	Se reconoce en acto público al docente que ha sobresalido durante el año lectivo.					
18	Existen beneficios sociales que son reconocidos para los docentes.					
19	Se otorga incentivos económicos por las horas extras trabajadas(horas adicionales)					
20	El personal directivo emite resolución directoral que estimula al personal docente.					

¡Gracias por su colaboración

Cuestionario escala de medición: Trabajo en equipo

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

2. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Cohesión de los miembros					
01	¿Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa?					
02	¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?					
03	¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?					
04	¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?					
05	¿Se trabaja en función a metas colectivas?					
	Dimensión 2 Cumplimiento de normas					
06	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?					
07	¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?					
08	¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?					
09	¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?					
10	¿Se establece un manual de normas para el equipo?					
	Dimensión 3 Liderazgo y estructura					
11	¿Se elige a un líder o responsable por cada equipo?					
12	¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?					
13	¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?					
14	¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?					
15	¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio?					
	Dimensión 4 Clima de confianza y comunicación					
16	¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales?					
17	¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés?					
18	¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?					
19	¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?					
20	¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?					

¡Gracias por su colaboración

Anexo 6:
Certificado de validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: Gestión de talento humano							
	Dimensión 1: Reclutamiento del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas?							
2	Se promueve una evaluación justa y sin parcialización de los evaluadores.							
3	¿Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente?							
4	Se toma en cuenta la formación y la experiencia del personal a integrarse a la institución.							
5	La selección del personal toma en cuenta las competencias, capacidades y aptitudes profesionales							
	Dimensión 2: Evaluación del personal							
6	Se construye la ficha de evaluación con la participación de todos los docentes.							
7	Cuentan con instrumentos adecuados para supervisar y evaluar el trabajo del docente.							
8	Le solicitan su planificación y sesiones de clase con anticipación.							
9	Se comunica al personal docente los estándares de desempeño laboral.							

10	Se comunica al personal las fechas que será monitoreado.						
	Dimensión 3: Capacitación del personal						
11	Se les brinda un plan de capacitaciones y perfeccionamiento profesional de manera regular que eleve su rendimiento laboral.						
12	Las capacitaciones son novedosas e innovadoras para cada especialidad o nivel.						
13	Se les certifica a los docentes por su participación en las capacitaciones.						
14	Existe política de asesoría y sistema de interaprendizaje institucional.						
15	Existe preocupación por parte de los directivos por la actualización de los docentes de la I.E.						
	Dimensión 4: Remuneración del personal						
16	Se brindan algún tipo de estímulo al docente que tenga mejor desempeño.						
17	Se reconoce en acto público al docente que ha sobresalido durante el año lectivo.						
18	Existen beneficios sociales que son reconocidos para los docentes.						
19	Se otorga incentivos económicos por las horas extras trabajadas(horas adicionales)						
20	El personal directivo emite resolución directoral que estimula al personal docente.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

.....**de.....del 20....**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO 4**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Cohesión de los miembros							
1	¿Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa?							
2	¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?							
3	¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?							
4	¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?							
5	¿Se trabaja en función a metas colectivas?							
	Dimensión 2 Cumplimiento de normas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?							
7	¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?							
8	¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?							
9	¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?							
10	¿Se establece un manual de normas para el equipo?							
	Dimensión 3 Liderazgo y estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se elige a un líder o responsable por cada equipo?							
12	¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?							
13	¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?							
14	¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los							

	componentes del equipo?							
15	¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio?							
	Dimensión 4 Clima de confianza y comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales?							
17	¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés?							
18	¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?							
19	¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?							
20	¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 7

Base de datos de la Variable 1 Gestión de talento humano

Nº	Reclutamiento del personal					Evaluación del personal					Capacitación del personal					Remuneración del personal				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	2	5	3
2	1	2	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	1	3	1	1	5	5
3	5	2	2	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5
4	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5
5	5	5	3	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2
6	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5
7	5	5	2	5	5	5	1	3	2	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	1
8	5	3	1	5	4	4	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	3	5	5	3
9	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5
10	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5
11	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3
12	2	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4
13	2	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	4	3	2	2
14	5	2	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	5
15	2	2	2	5	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	3	5	5	3	2	5
16	5	5	3	5	3	3	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
17	1	2	1	5	3	4	1	2	1	4	3	2	2	2	4	2	3	5	2	3
18	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	1	2	4	2	5	4	3	4
19	3	1	3	4	3	2	1	4	3	5	3	2	2	1	3	5	3	5	3	3
20	2	2	3	4	4	2	1	2	2	5	3	3	5	2	3	2	4	4	1	4
21	4	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	2	5	5
22	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	4	2	5	4
23	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5
24	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	2	5	1	5	2	4	4	2	2	2
25	1	1	2	4	4	1	1	3	1	4	2	5	4	5	4	5	3	3	3	5
26	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	3	2	1	4	5	5	5	5	5
27	1	1	3	4	2	5	1	4	5	4	3	3	5	3	4	1	1	3	4	1
28	2	4	2	4	5	3	1	2	3	4	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5
29	5	5	3	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5
30	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	4
31	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4
32	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5
33	5	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5
34	5	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5
35	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5
37	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5
38	5	5	3	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3
39	1	2	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5
40	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5

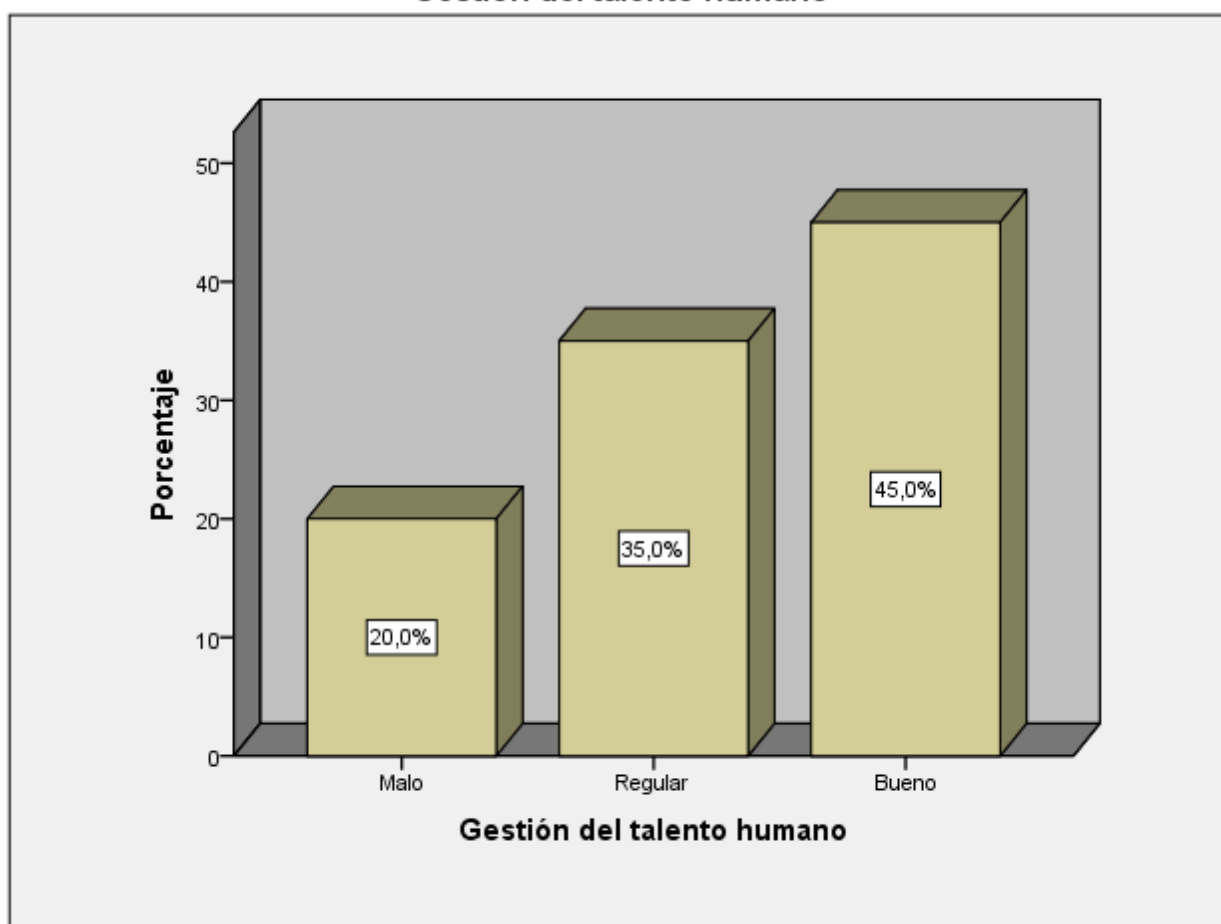
41	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5
42	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	3	5	5	2	5	3	1	5	4	4
43	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	5	3	4	3	3
44	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4
45	1	1	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5
46	5	5	2	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2
47	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
48	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2
49	4	3	5	1	2	1	1	3	1	2	3	2	4	4	5	3	4	5	3	1
50	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	1
51	5	5	3	5	2	5	1	5	5	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5
52	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4
53	5	5	3	5	2	2	1	5	5	3	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5
54	2	2	1	2	1	4	2	2	5	4	2	5	3	3	4	5	4	4	5	5
55	5	5	3	5	2	5	3	5	2	3	2	3	3	5	2	2	2	5	4	2
56	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	2	1	2	4	5	2
57	5	1	2	1	1	3	2	2	1	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	1
58	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	5
59	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5
60	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3
61	2	1	2	2	1	1	2	2	5	3	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5
62	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
64	2	1	3	1	2	1	1	2	5	4	2	4	5	5	3	2	1	5	5	5
65	3	3	3	3	2	1	1	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5
66	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	5	4	5	4	2	1	2	5	5	2
67	5	2	5	1	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2
68	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	5	4	5	5	5
69	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	4	4	2	5	5	4	3	2
70	4	3	5	1	2	1	1	3	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	3	5
71	4	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1
72	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	5	5	5	3
73	3	4	3	5	4	5	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5
74	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5
75	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3
76	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
77	2	2	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	3	2
78	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5
79	4	5	2	2	2	5	1	1	1	5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5
80	5	5	3	5	3	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4

Base de datos de la Variable 2 Trabajo en equipo																				
Nº	Cohesión de los miembros					Cumplimiento de normas					Liderazgo y estructura					Clima de confianza y comunicación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	3	5
2	3	5	3	5	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	3	5	2
3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5
4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	1	3
5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	4	5
6	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3
7	1	5	3	1	2	5	4	5	5	3	3	1	5	4	1	5	1	3	1	2
8	1	1	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	5
9	2	3	2	4	3	3	5	5	1	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	3
10	5	5	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	5
11	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	3
12	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4
13	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	3	5
14	3	4	5	4	3	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	3
15	1	3	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3
16	3	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4
17	3	2	5	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5
18	5	5	4	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	1	3	5	5	4	4	3
19	5	3	4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5
20	2	3	5	4	3	3	1	5	5	3	5	2	3	1	5	5	2	5	4	3
21	3	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4
22	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
23	4	3	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	5	1	3	2
24	3	3	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	2
25	4	5	3	1	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3
26	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	4	5
27	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5
28	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	1	4	1	3
29	3	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	4	3	1	2	2	4	1	2	2
30	2	3	3	5	1	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	5	1
31	4	5	3	5	3	4	1	3	4	1	5	3	1	2	5	3	1	3	5	3
32	4	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	2
33	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4
34	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3
35	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	5
36	2	4	4	3	5	3	2	2	4	3	5	3	3	4	1	2	2	4	3	5
37	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	1	3	3	5	3	2	5	5	5	3
38	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4
39	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	5	4	1	2	5	3	3	2	3	1
40	3	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	3	3	5

41	5	5	2	5	4	2	4	3	1	3	2	4	5	5	3	2	5	2	5	4
42	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	3	4	3	5	3	1
43	4	3	2	4	5	3	2	2	4	4	5	5	2	3	5	4	2	2	4	5
44	2	2	3	5	4	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	1	1	3	5	4
45	5	2	5	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4
46	4	1	3	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	5	3	4	3	4	1
47	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	3	5	4	2	4	5
48	2	3	3	5	5	1	2	5	4	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	5
49	3	5	3	3	1	5	5	3	1	5	1	4	4	5	5	4	3	3	3	1
50	5	5	5	1	4	5	5	3	5	5	1	1	5	4	4	4	4	5	1	4
51	5	2	4	3	1	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	4	3	1
52	3	5	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3
53	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4
54	5	5	5	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5
55	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	5
56	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	2	3	4	5	3	1	5	5	5	4
57	5	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5
58	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	1	2	2	5	5	3
59	3	4	3	5	5	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	5
60	5	3	5	2	3	5	2	1	4	3	4	1	3	4	1	5	3	5	2	3
61	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1
62	3	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	4
63	3	5	4	1	4	4	4	1	2	3	2	4	4	5	3	2	4	4	1	4
64	4	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4
65	5	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3
66	3	4	1	3	4	1	5	3	1	5	3	3	1	3	3	1	3	1	3	4
67	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	1	3
68	1	3	2	4	5	5	2	2	5	2	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5
69	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	1	4	3	5
70	3	4	1	5	3	1	2	3	3	5	3	3	1	3	4	4	4	1	5	3
71	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4
72	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5
73	4	5	3	4	1	3	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	1
74	4	2	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4
75	3	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4
76	4	3	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4
77	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4
78	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4
79	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	1	4	5	4
80	4	4	5	1	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	1	3

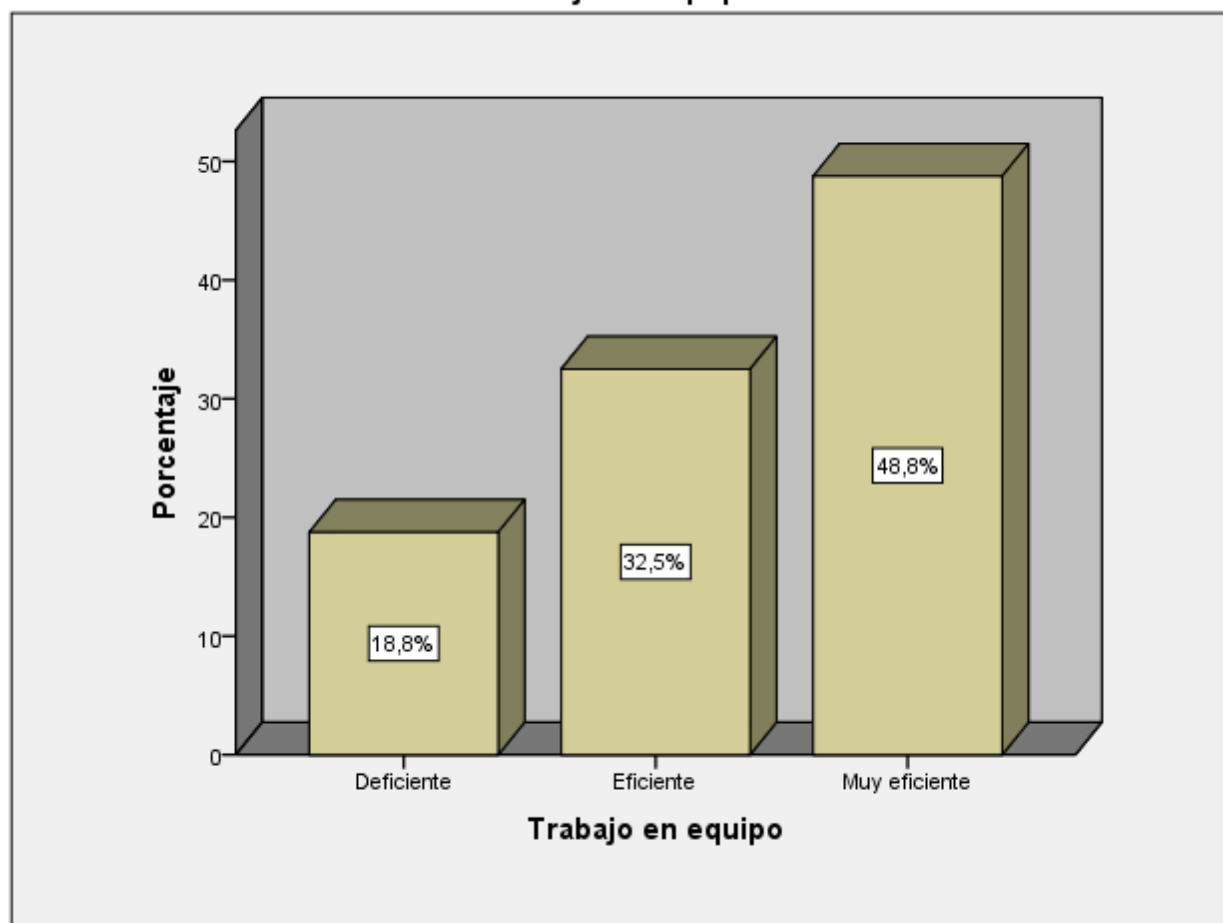
Anexo 8:**Impr. pant. de los resultados estadísticos procesados en SPSS y/o excel****Gestión del talento humano**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	20,0	20,0	20,0
	Regular	28	35,0	35,0	55,0
	Bueno	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Gestión del talento humano

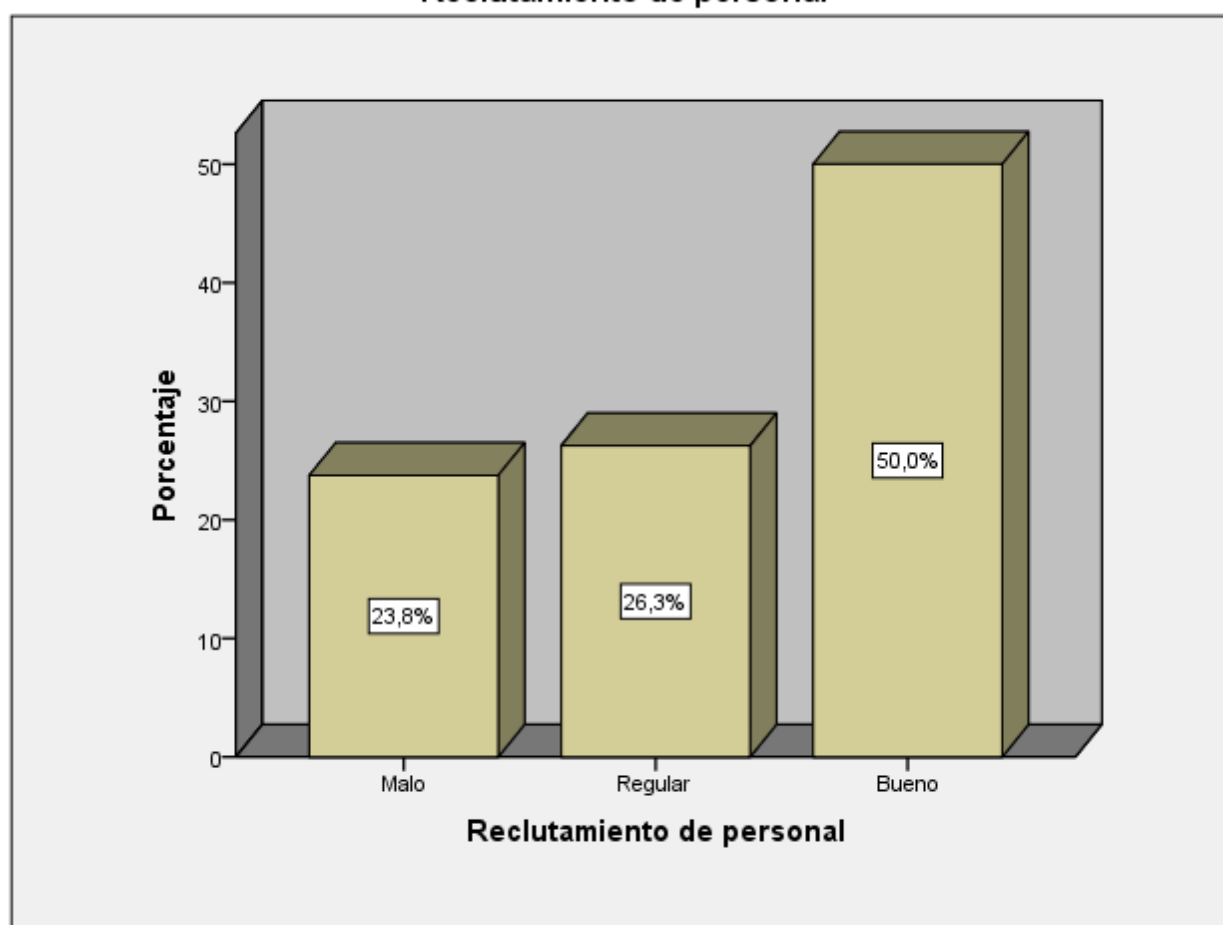
Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente	15	18,8	18,8	18,8
Eficiente	26	32,5	32,5	51,3
Muy eficiente	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Trabajo en equipo

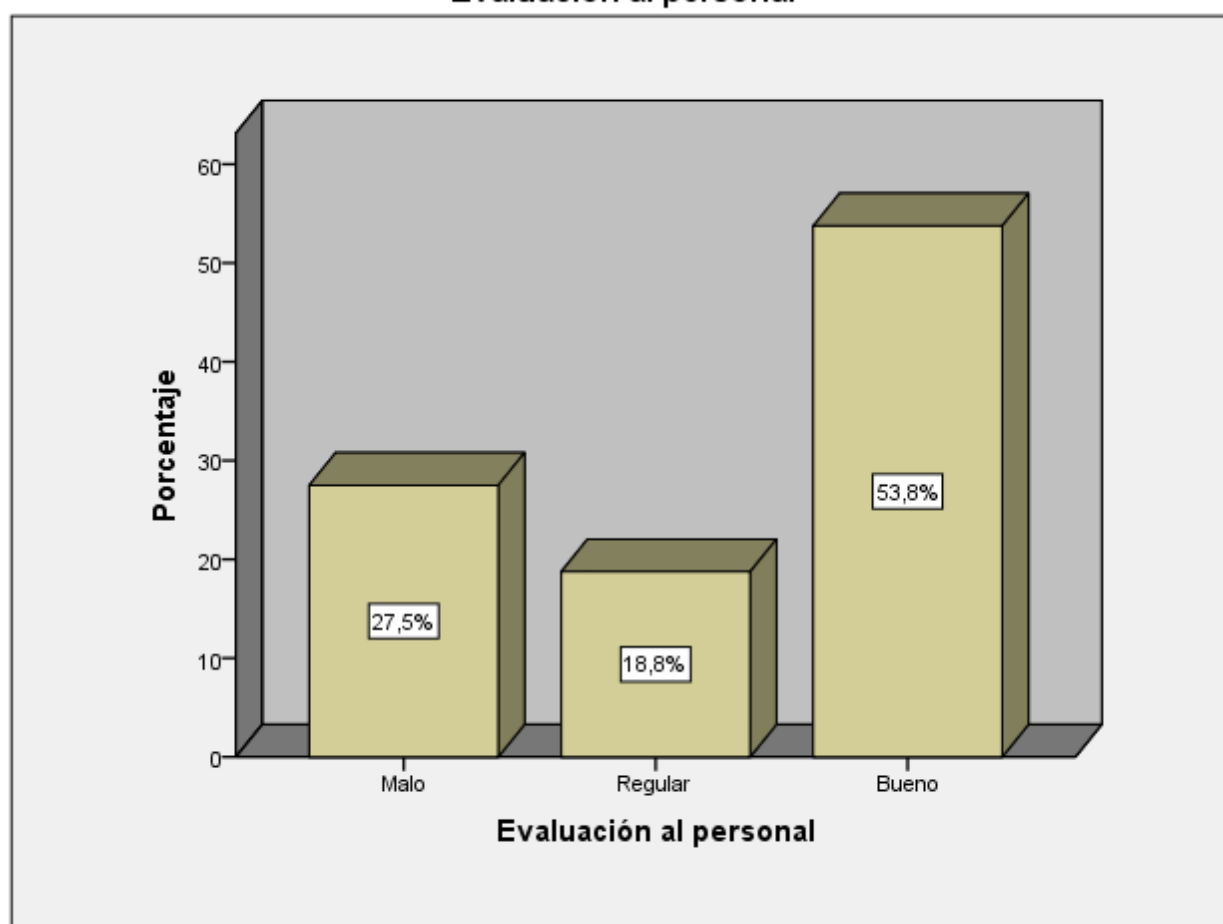
Reclutamiento de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	19	23,8	23,8
	Regular	21	26,3	50,0
	Bueno	40	50,0	100,0
	Total	80	100,0	

Reclutamiento de personal

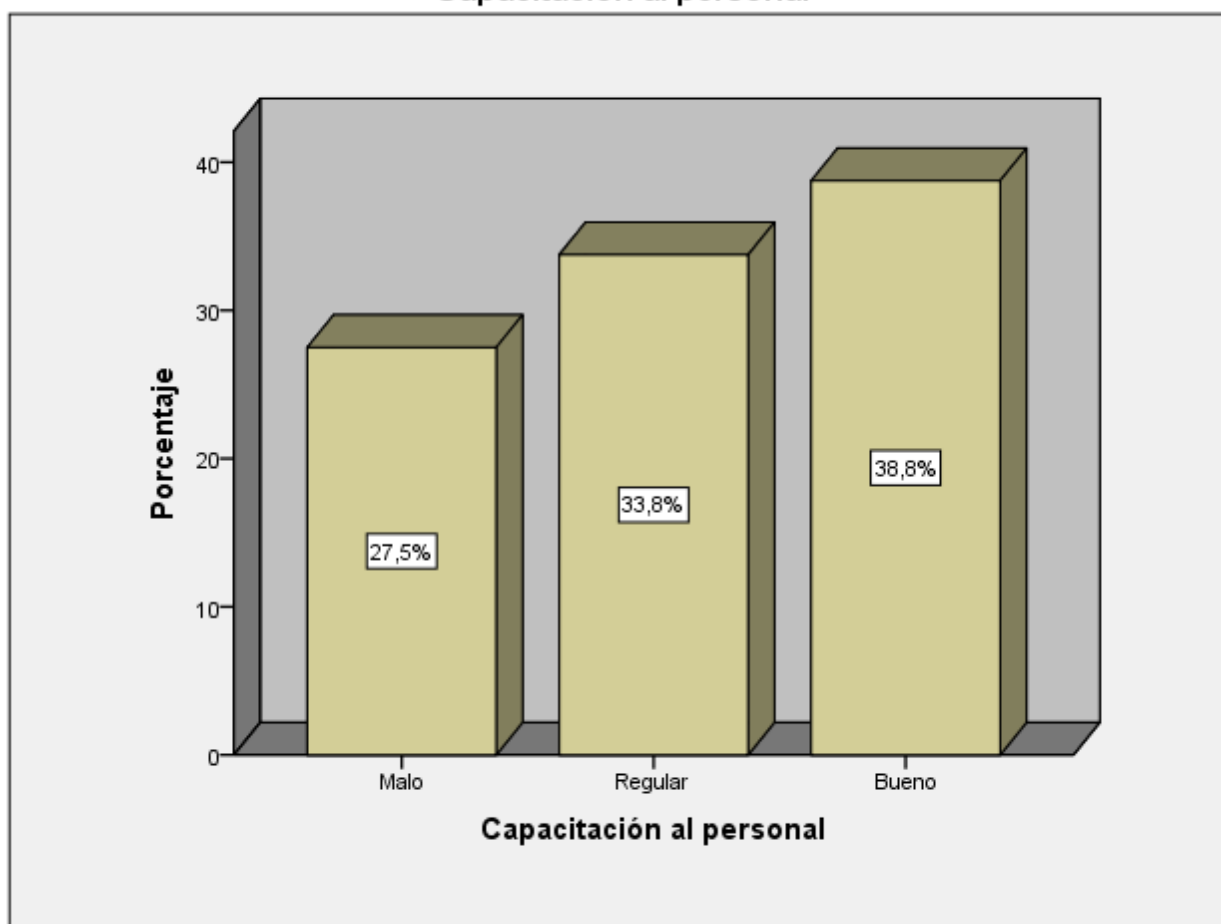
Evaluación al personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	22	27,5	27,5
	Regular	15	18,8	46,3
	Bueno	43	53,8	100,0
	Total	80	100,0	

Evaluación al personal

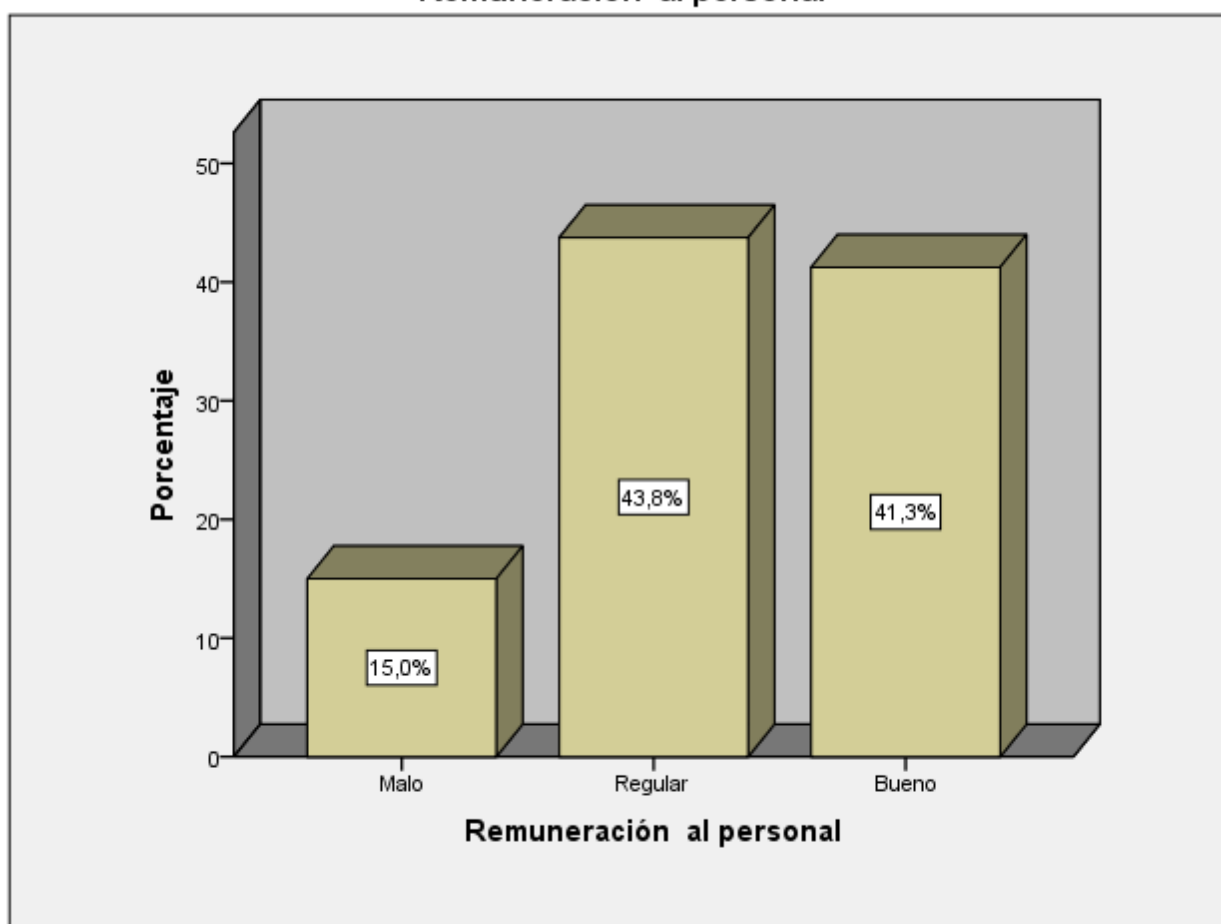
Capacitación al personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	22	27,5	27,5
	Regular	27	33,8	61,3
	Bueno	31	38,8	100,0
	Total	80	100,0	

Capacitación al personal

Remuneración al personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	12	15,0	15,0	15,0
	Regular	35	43,8	43,8	58,8
	Bueno	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Remuneración al personal

Correlaciones

		Gestión del talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
	Gestión del talento humano Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
	Trabajo en equipo Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Reclutamiento de personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
	Reclutamiento de personal Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
	Trabajo en equipo Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Evaluación al personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
	Evaluación al personal Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
	Trabajo en equipo Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Capacitación al personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

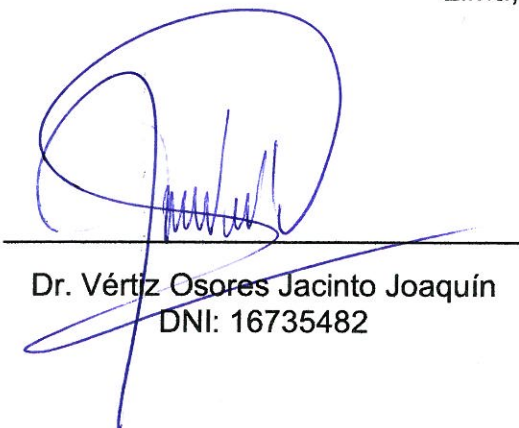
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vértiz Osos Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06"**; de la estudiante **Roxana del Pilar Vásquez Vilela**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 21 de octubre de 2018



Dr. Vértiz Osos Jacinto Joaquín
DNI: 16735482



**Gestión del talento humano y trabajo en equipo de la
I.E. Manuel Gonzales Prada-Huaycan Ugel 06**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Roxana del Pilar Vásquez Vilela

ASESOR:

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- | | | |
|---|---------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universida... | 10 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | 8 % |
| 3 | www.slideshare.net | 1 % |
| 4 | repositorio.uladech.ed... | <1 % |
| 5 | Entregado a Universida... | <1 % |
| 6 | www.scribd.com | <1 % |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Nasquez Nivela Roxana del Pilar

D.N.I. : 08868960

Domicilio : FUND. EL MONTE 753 B Lote 16 Lima 8.

Teléfono : Fijo : Móvil : 992166853

E-mail : gabi.psi.22@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Nasquez Nivela Roxana del Pilar

Título de la tesis:

Formación del Talento Humano y el Trabajo
en equipo de la S.C. Manuel Gonzales Prada Huaycan. UG el 06.

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12-1-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vásquez Vilela, Roxana del Pilar

INFORME TITULADO:

Gestión del Talento Humano y Trabajo
en equipo de la I.E. Manuel Gonzales Prado
Maycan - UGEL 06.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Docencia y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 4-11-2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayca



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN